BİREYSEL İŞ HUKUKU

İŞÇİ – İŞVEREN – İŞ İLİŞKİSİ

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye **işçi**, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara **işveren**, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye **iş ilişkisi** denir.

İŞYERİ

İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar **ile işçinin birlikte** örgütlendiği birime işyeri denir.

Web

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

İşyerini Bildirme İş Kanunu kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren yahut işyerini kapatan işveren; işyeri ve çalıştırdığı işçilere ait bilgileri ***bir ay içinde*** Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmekle yükümlüdür.

Aynı şekilde asıl işverenden iş alan ALT İŞVERENDE; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür.

K---K---D-----D
İŞYERİNİ
Kuran –Kapatan-Devralan-Değiştiren

1 ay içinde bildirilir.Bu yükümlülükler alt işveren içinde geçerlidir.Bildirimi altişveren yapar.

İŞVEREN VEKİLİ

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

- İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.
- İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.
- 4857 sayılı İş Kanunu'nda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşyerinin tümünü yada bir kısmını yönetmeleri önem taşımaz.

İŞYERİNİN DEVRİ(İşK.md.6)

- İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde ***mevcut olan iş sözleşmeleri*** bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

- Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Devreden işverenin müteselsil sorumluluğu :**Devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlarla sınırlıdır.**

Devralan işveren işçinin ihbar, kıdem, yıllık ücretli izin haklarını hesaplarken(hizmet sürelerini hesaplarken) devir tarihini mi yoksa işçinin devreden işverenin yanında işe başladığı tarihi mi esas almak zorundadır?

- Devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren ***iki yıl*** ile sınırlıdır.
- **Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz**.
- Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez.
- Devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz.
- Bu hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz.
- Devreden işveren için iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu değildir

B…T…K..

ADAM ZATEN BİTİK,BATIK

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

2025/1 HMGS

İlkay, 15 işçinin çalıştığı bir gerçek kişiye ait olan işyerinde 2 yıldan beri lojistik uzmanı sıfatıyla işçi olarak çalışmaktadır. İşveren, farklı bir ülkede yaşama gerekçesiyle iş yerini başka bir gerçek kişiye devreder. İlkay'ın devirden önceki çalışmaları nedeniyle hak ettiği fakat ödeme günü gelmiş olmasına rağmen henüz ödenmemiş fazla çalışma alacağı mevcuttur.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre olayla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

a) Devir tarihinde 15 işçinin iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralan işverene geçer.
b) Devralan işveren, İlkay'ın hizmet süresinin esas alındığı haklarda İlkay'ın devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.
c) İlkay sadece iş yerinin devrini gerekçe göstererek iş sözleşmesini haklı nedenle derhâl feshedebilir.
d) Devralan işveren, işçilerin iş sözleşmelerini sırf iş yerinin devrinden dolayı feshedemez.
e) İlkay'ın fazla çalışma alacağından devreden ve devralan işveren devir tarihinden itibaren 2 yıl süreyle birlikte sorumludurlar.

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

İşyerinin devrinin iş ilişkilerine etkisiyle ilgili aşağıdakilerden hangisi söylenemez?

A) İşyerinin devriyle birlikte devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmeleri tüm hak ve borçlarıyla yeni işverene geçer.

B) İş akdinin devirden sonra sona erdiği durumlarda kıdem tazminatı işçinin devreden ve devralan işverenin yanında geçirdiği sürelerin toplamı üzerinden hesaplanır ve tamamından devralan işveren tek başına sorumlu olur.

C) Devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren, devir tarihinden itibaren 2 yıl birlikte sorumludur.

D) Devralan işveren, sırf işyerinin devrine dayanarak iş sözleşmesini haklı sebeple feshedemez.

E) İşyerinin devri dolayısıyla çalışma koşullarında esaslı değişiklik meydana gelmişse, işçi 4857 sayılı İş Kanunu madde 22'de düzenlenen değişiklik feshine başvurabilir

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

2026/2 Sgs

I. Devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralan işverene geçer.
II. Devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle birlikte sorumludur.
III. İşyeri devrinde işçinin rızası bulunmadıkça iş sözleşmesi devralan işverene geçmez.
IV. Devralan işveren, sırf işyeri devri gerekçesine dayanarak, devraldığı işyerinde çalışmakta olan işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle derhal feshedebilir.
V. İşçinin, devralan işveren yanındaki kıdeme bağlı hakları belirlenirken devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapılır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre işyerinin veya bir bölümünün devri ile ilgili yukarıdakilerden hangileri doğrudur?

A) I, II ve V
B) I, III ve IV
C) II, III ve IV
D) I, II, IV ve V
E) I, II, III ve V

İŞ HUKUKUNUN KAPSAMI

“Bu Kanun, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet kollarına bakılmaksızın uygulanır. İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3. maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar” (İK m.1/2, 3).

İstisnalar

Madde 4 -Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

İş Hukuku -MURAT CEM HOCA

1.Deniz Taşıma İşleri

Deniz taşıma işlerinin İş Kanunu kapsamına alınmamasının nedeni, bu işlerin karadakilere göre farklı özellikleri olması ve bunlara İş Kanunu'ndaki birçok hükmün uygulanamamasıdır. Bu nedenle deniz taşıma işlerinde çalışanlar 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümlerine tabidirler

Gemi adamları :DENİZ İŞ KANUNU

Yükleme boşaltma işleri :
İş Kanunu

Kural olarak denizde (insan, hayvan ve eşya) taşıma işleri İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında bırakmıştır.

Ancak, kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Balık,balık yumurtası, sünger gibi deniz ürünleri üreticileri ile onların yanında çalışan işçiler : İş Kanunu
Denizde yapılan kurtarma yardım+dalgıçlık : İş Kanunu

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

2.Hava Taşıma İşleri

Havada yolcu ve yük taşıma işlerinin Uçuş Personeli (pilot, hostes, kabin görevlisi,) : istisna

Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler (hava alanı, bilet satışı, atölye ve hangarlarda çalışanlar) : İş Kanunu

Zirai mücadele pilotları, yangın söndürme uçağı pilotları : İş Kanunu

İş Hukuku -MURAT CEM HOCA

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

3. 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmeleri

KOŞUL 1 : 50'den az işçi

KOŞUL 2 : Tarım işleri

Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri

İş Kanunu'nun kapsamı içine alınmıştır.

Örnek : Belediyelerin ve/veya diğer kamu kuruluşlarının halkın yararlanmasına açık park ve bahçe işlerinde iş sözl. ile çalışan işçiler

İş Kanunu

Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde İş kanunu uygulanmaz

İş Hukuku -MURAT CEM HOCA

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

4. Evde Yapılan El Sanatlarına İlişkin İşler

KOŞUL 1 :Bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dâhil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak

KOŞUL 2 : evlerde yapılan

KOŞUL 3 : el sanatı işleri ;
üzerinde el emeğinin yoğun bulunduğu ;evlerde el tezgâhlarında yapılan halıcılık, dokumacılık, süslemecilik, oyuncakçılık gibi el sanatı niteliğinde bir iş olması

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

5. Ev Hizmetleri

Bir evin günlük işlerini görmek üzere o yerde çalışan hizmetçi, aşçı, kâhya, şöför, bahçıvan vb. kişiler tarafından sürdürülen işler de Kanunun kapsamı dışında tutulmuşlardır.

6. Çıraklar

Çıraklar genel olarak 1986 tarihli 3308 sayılı "Mesleki Eğitim Kanunu'na" tabi olduklarından, İş Kanunu ilke olarak çırakları kapsamı dışında bırakmaktadır (İK m.4/1-f).

7. Sporcular

Profesyonel sporcular – Amatör sporcular

İstisna

Spor kulübünde diğer işlerde çalışanlar

İş Kanunu

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

8. Rehabilite Edilenler

Özel merkezlerde, hastalık veya kaza sonucu bedence veya ruhça sakat kalanların kendi mesleklerinde veya yeni bir meslekte çalışabilmeleri için işe alıştırılmaları amacıyla yapılan çalışmalar da Kanunun kapsamı dışındadır (İK m.4/1-h).

9. 5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu'nun 3. Maddesinin Tarifine Uygun Üç Kişinin Çalıştığı İşyerleri

5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu'nun 3. maddesinin öngördüğü işyerlerinde en çok üç kişi ile yapılan işlere İş Kanunu hükümleri uygulanmaz (İK m.4/1-ı). Buna göre terzi, berber, tornacı, marangoz gibi esnaf ve küçük sanatkarların yanında çalışan ve üçü aşmayan işçilere İş Kanunu uygulanmayacaktır

2023/3

Aşağıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamının dışında olduğu açıkça öngörülen iş veya iş ilişkilerinden biri değildir?

A) Ev hizmetleri

B) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri

C) Deniz ve hava taşıma işleri

D) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler

E) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmeleri

İŞ SÖZLEŞMESİ

Bir tarafın **bağımlı** olarak iş görmeyi(işçi), diğer tarafın ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmeye denir .

1.İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI

- İş görme
- Bağımlılık (iş sözleşmesini diğer sözl.ayıran unsur)
- Ücret

2.İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ

- Özel hukuk sözleşmesidir
- Sürekli bir sözleşme olması
- İşçinin şahsına bağlı olması
- Tam iki tarafa borç yüklemesi

İşçinin Borçları :

- İş Görme Borcu
- Sadakat Borcu
- Çalışma Koşullarına Uyma ve İtaat Borcu

İşverenin Borçları :

- Ücret Ödeme Borcu
- İ.S.G.Önlemleri Alma Borcu
- İşe Uygun İşçi Çalıştırma Borcu
- Buluşlarından Ötürü Ödeme Yapma Borcu
- Eşit Davranma Borcu (İş Kanunu md:5)

İŞ SÖZLEŞMESİ

3.İŞ SÖZLEŞMESİNDE ŞEKİL

KURAL : İş sözlezmesinde şekil şartı yoktur.

İSTİSNALARI : Yazılı şekilde yapılması zorunlu sözleşmeler şunlardır :

- Belirli süresi 1 yıl ve üzeri olan iş sözl.
- Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözl.
- Takım Sözl.
- Çıraklık Sözl.
- Gemi adamı ile yapılacak iş sözl.
- Gazeteci ile işveren arasındaki iş sözl.
- Toplu İş Sözl.
- Uzaktan çalışmaya sözl.

SINAVDA DİKKAT :

•Yazılı sözleşme olmayan durumlarda işveren işçiye **en geç 2 ay** içinde çalışma koşullarını gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.
•Süresi 1 ayı geçmeyen iz sözl. bu yükümlülük söz konusu değildir.
•Belirli süreli iş sözl. 2 aylık süre dolmadan sona ermiş ise işveren bu belgeyi fesih tarihinde vermek zorundadır.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

4..İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

a)Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmesi

Nitelikleri bakımından ;

En çok 30 işgünü süren işlere ***süreksiz iş,***

30 işgününden fazla süren işlere ***sürekli iş*** denir

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

4..İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

a)Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmesi

Nitelikleri bakımından en çok30 işgünü süren işlere ***süreksiz iş,***
30 işgününden fazla süren işlere ***sürekli iş*** denir

b)Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi

İşçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme edimini yerine getireceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisidir. Ç.Ü.Ç.D.İ.S. Kısmi süreli bir sözleşme türüdür.

Kanuna göre işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde;
Haftalık çalışma süresi **20 saat** kararlaştırılmış sayılır.[Belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.]

İşveren çağrıyı **en az 4 gün önceden** yapmalıdır. İşveren her çağrıda işçiyi **en az 4 saat üst üste** çalıştırmak zorundadır.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

4857 Sayılı kanuna göre çağrı üzerine çalışmalar ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılmasa dahi ücrete hak kazanır.

B) Çağrı üzerine çalışma içeren iş akitleri yazılı yapılmalıdır.

C) İşveren yapacağı çağrıyı en az 2 gün önceden yapmalıdır.

D) Aksi kararlaştırılmamış oldukça işçinin haftada 20 saat çalışacağı kabul edilir.

E) Aksi kararlaştırılmadıkça her bir çağrıda üst üste en az 4 saat çalışma yapılır.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

c) Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi

İş sözleşmesi yapılırken ne zaman sona ereceği kararlaştırılmamışsa, **"süresi belirsiz iş sözleşmesi"** söz konusu olur.
Taraflar sözleşmenin ne zaman sona ereceğini herhangi bir şekilde belirlemişlerse, bu sözleşmeye "**süresi belirli iş sözleşmesi**" denir.
İş hukukunda asıl olan belirsiz süreli sözleşmedir. Belirli süreli iş sözleşmesi istisnaidir. İş sözleşmesinin belirli süreli olduğunu ileri süren taraf iddiasını ispatla yükümlüdür.

Belirli Süreli Sözleşme için;
1. Belirli bir sürenin kararlaştırılması
2. Objektif nedenlerin bulunması

Belirli Süreli Sözleşmesinin hukuki sonuçları ;
Ayrımın önemi bu sözleşmelerin sona ermesi veya feshinde uygulanacak kuralların farklı olmasıdır. Sürenin bitimiyle kendiliğinden sona eren belirli süreli iş sözleşmesinde, işçinin **ihbar ve kıdem tazminatı hakkı yoktur**
Süresi belirli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş güvencesi hükümlerinden **yararlanamazlar**

d)Tam Süreli(Full time) – Kısmi Süreli(Part time) İş Sözleşmesi

Kısmi Süreli Çalışma :
Haftalık çalışma süresinin emsal çalışmanın 2/3 oranına kadar yapılan çalışma

Tam Süreli Çalışma :
Normal haftalık çalışma süresi ile çalışma

e) Deneme Süreli İş Sözleşmesi

Tarafların birbirlerini denemek amacıyla iş sözleşmelerinde belirli bir süre kararlaştırmaları halinde "Deneme Süreli İş Sözleşmesi", kararlaştırmamaları halinde ise, "**Deneme Süresiz İş sözleşmesi"** söz konusudur.

Taraflar iş sözleşmelerine deneme süresi koyup koymamakta serbest olmakla birlikte, koydukları takdirde Kanunda öngörülen deneme süresine ilişkin emredici hükme uymak zorundadırlar

Deneme süresi **en çok 2 aydır.**

Kanunda öngörülen bu süreler azami sürelerdir. Bu bakımdan taraflar daha kısa bir deneme süresi de öngörebilirler. Ancak daha uzun bir deneme süresi kararlaştıramazlar.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE **en çok 4 aya kadar arttırılabilir.**

Deneme Süreli Sözleşmesinin hukuki sonuçları ;

Deneme süresi içinde taraflar diledikleri anda bir neden göstermeksizin, bildirim süresine gerek olmaksızın iş sözleşmesini tazminatsız feshedebilirler.

Ancak işçinin çalıştığı günlere ait ücreti ve diğer hakları saklıdır.

Deneme süresi içinde tarafların tüm hak ve borçları devam eder.

Deneme süresi olarak geçen süre işçinin kıdemine dahildir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

g) Uzaktan Çalışma Sözleşmesi

Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan **iş organizasyonu kapsamında** iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve **yazılı olarak** kurulan iş ilişkisidir

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.

İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak **iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.**

h) Takım Sözleşmesi

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.Yazılı yapılır.

Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır.

İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır.

Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle **kesinti yapılamaz.**

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

2026/1 Sgs

4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi türlerine ilişkin aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) Çağrı üzerine çalışma sözleşmesinde işçi, çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede çalıştırılmazsa ücrete hak kazanamaz.

B) Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.

C) Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

D) Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

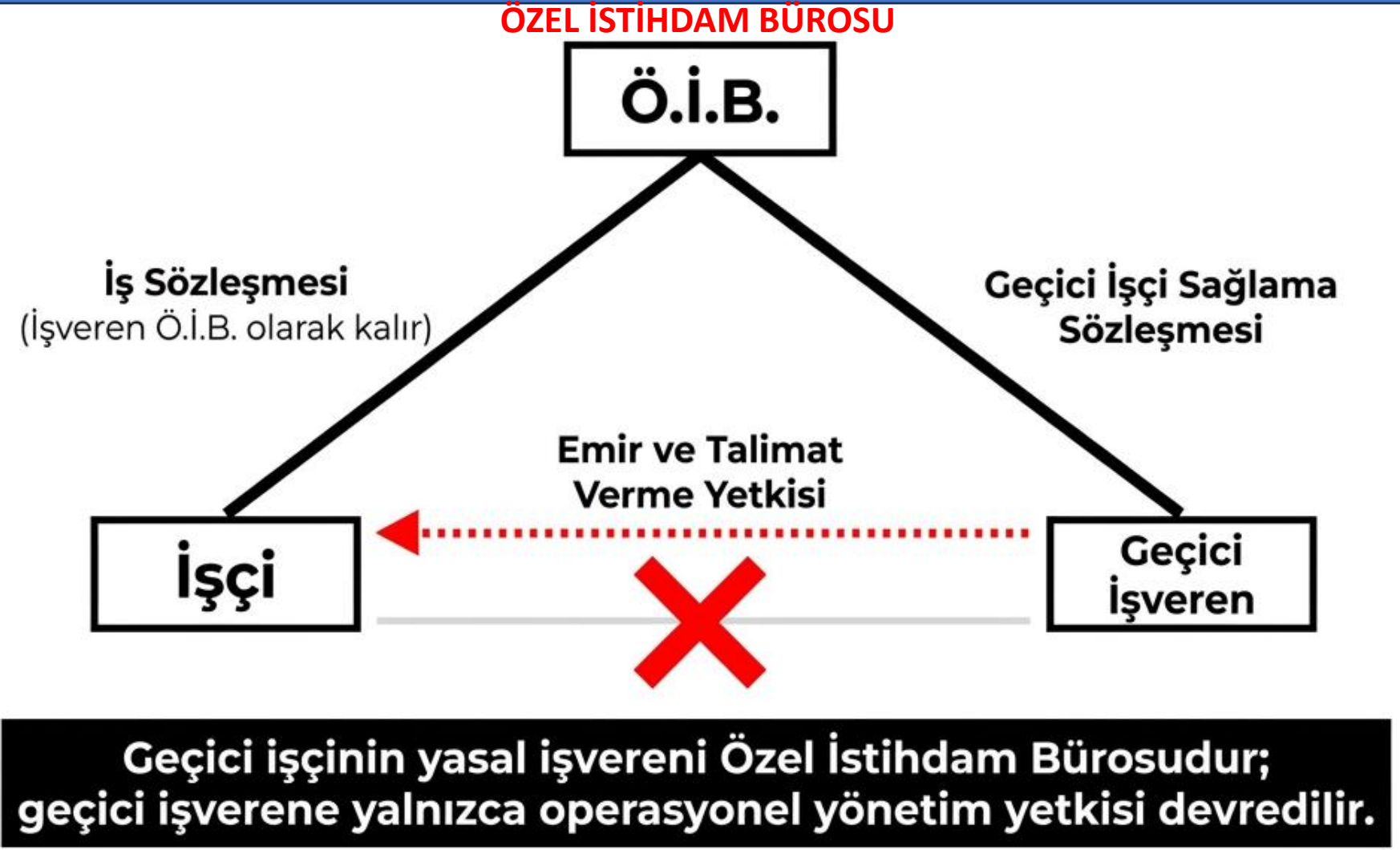
E) Deneme süreli iş sözleşmesinde, deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir

2026/1 Yeterlilik

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, bir iş yerinde deneme süresi toplu iş sözleşmesiyle en fazla kaç aya kadar uzatılabilir?

A) 1 B) 2 C) 3 D) 4 E) 6

GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ



Geçici işçinin yasal işvereni Özel İstihdam Bürosudur; geçici işverene yalnızca operasyonel yönetim yetkisi devredilir.

Geçici İş İlişkisi Kurma Yöntemleri ve Yasal Süreler

Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla	Holding Bünyesinde / Aynı Şirketler Topluluğunda Görevlendirme
Süre Sınırı: **En fazla 4 ay** Yenileme: Toplam 8 ayı geçmemek üzere en fazla 2 defa yenilenebilir.	Süre Sınırı: **En fazla 6 ay** Yenileme: En fazla 2 defa yenilenebilir.

Süre Sınırı Olmayan Özel Durumlar

Aşağıdaki hallerde geçici iş ilişkisi süre sınırı olmaksızın kurulabilir:



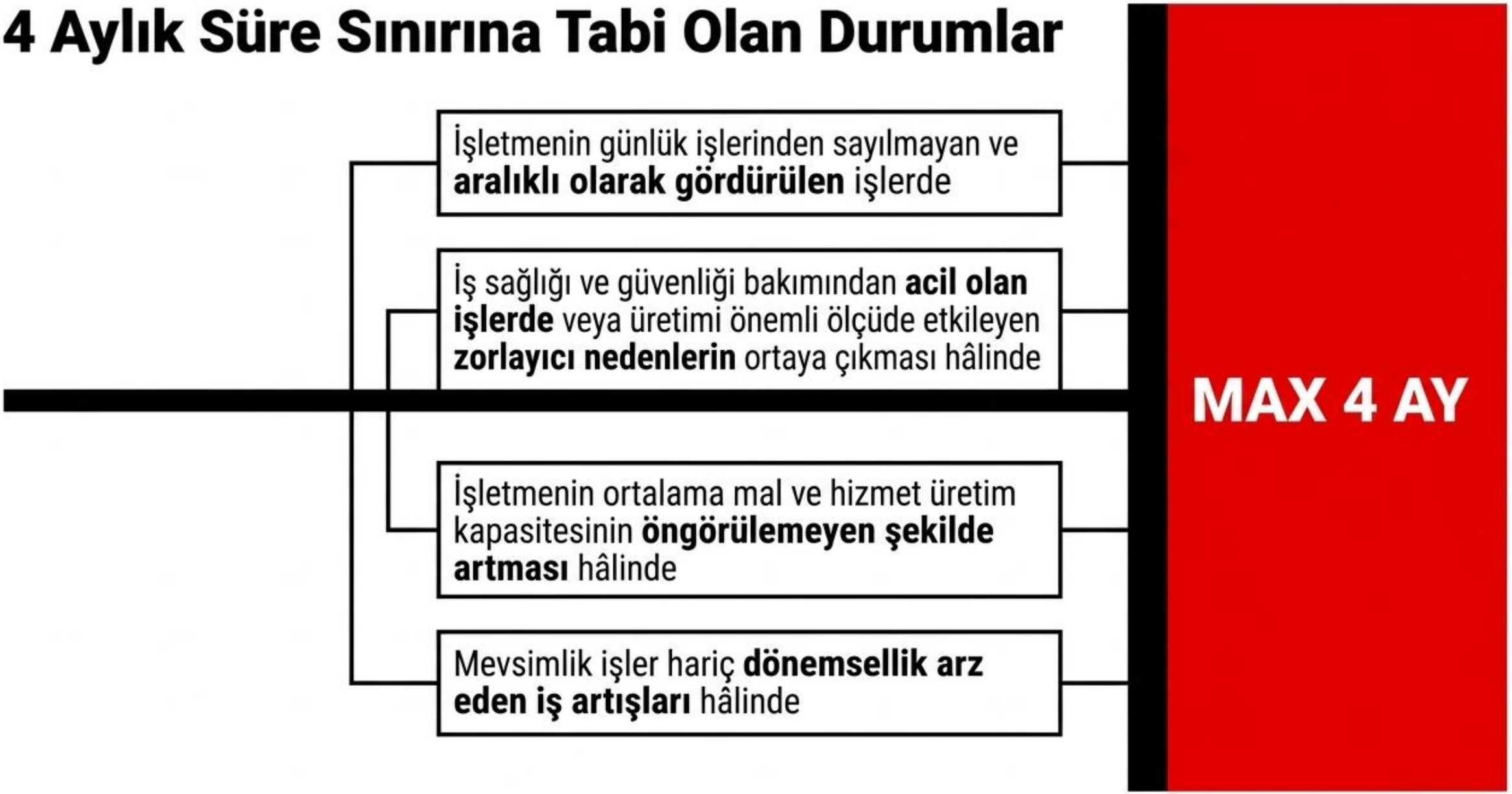
İş sözleşmesinin askıda kaldığı haller

(İşçinin askerlik hizmeti vb. durumlarda, sözleşmenin askıda kaldığı süre boyunca)

Mevsimlik tarım işlerinde

Ev hizmetlerinde

4 Aylık Süre Sınırına Tabi Olan Durumlar



Sayısal Sınırlar (Kota Kuralı)



Dörtte Bir Kuralı: Geçici iş ilişkisi ile çalıştırısı, işyerinde çalıştırılan toplam işçi sayısının 1/4'ünü geçemez.



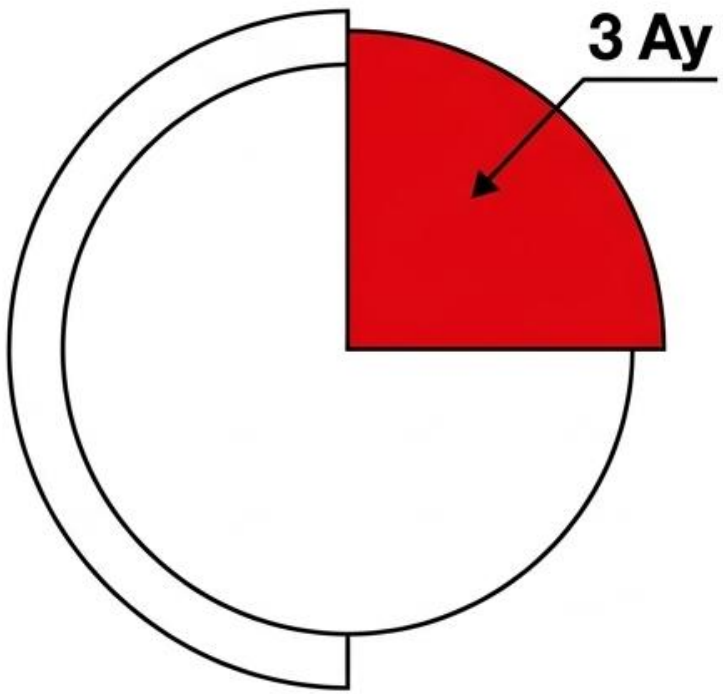
İstisna: 10 ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde **5 işçiye kadar geçici** iş ilişkisi kurulabilir.

Özel İstihdam Bürosunun Yükümlülükleri

Zorunlu Unsurlar	Yasaklı Hükümler
Geçici işçi sağlama sözleşmesinde yer alması gerekenler: - Sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi - İşin niteliği - Ö.İ.B. hizmet bedeli - İşveren ve büronun özel yükümlülükleri	**İşçinin aşağıdaki haklarını engelleyen hükümler sözleşmeye konulamaz:** - Hizmet bittikten sonra İŞKUR'dan veya başka bir Ö.İ.B.'den hizmet alması - Geçici işveren veya farklı bir işverenin yanında çalışması

Gemini Notebook

Bekleme Süresi ve Ücret Koruması



İşçinin ne kadar süre işe çağrılmazsa haklı nedenle sözleşmeyi feshedebileceği belirtilmelidir.

Bu süre 3 ayı geçemez.

Bu bekleme dönemine ilişkin Ö.İ.B. ile işçi arasındaki sözleşmede:

- Ücretin tamamının ödenmesine devam edileceği kararlaştırılabilir.
- Ücretin bir kısmının ödeneceği kararlaştırılabilir.
- Ö.İ.B.'nin bekleme süresince hiç ücret ödemeyeceği özel koşul olarak konulabilir.

Geçici İşçinin Yükümlülükleri ve Sınırları



İSG Eğitimleri

Geçici işveren tarafından verilmesi zorunlu olan 6331 sayılı Kanun madde 17/6 kapsamındaki İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerine **katılmakla yükümlüdür.**



Kusur ve Zarar

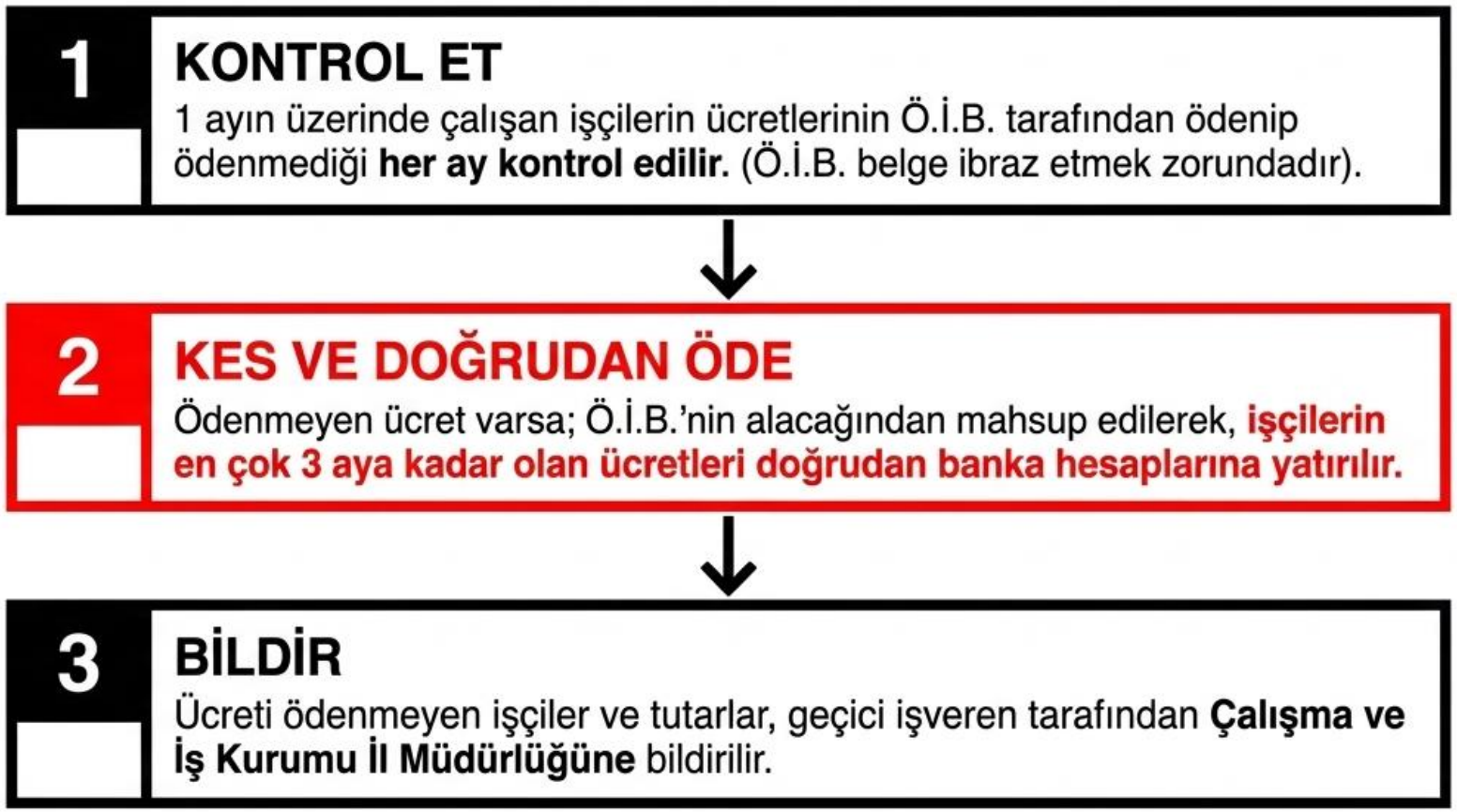
İşyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla, **kusuru ile neden olduğu zarardan** geçici işverene karşı sorumludur.



Finansal Sınır

Ö.İ.B.'nin hizmet bedeline mahsup edilmek üzere geçici işverenden **avans veya borç alamaz.**

Ücret Ödenmeme Durumunda İşverenin Müdahale Protokolü



Mutlak Yasaklar (Kırmızı Çizgiler)

Aşağıdaki durumlarda Geçici İş İlişkisi kesinlikle **KURULAMAZ:**



Grev ve lokavtın uygulanması sırasında.



Kamu kurum ve kuruluşlarında.



Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde.



Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde (8 ay süresince).

Yasal Bekleme Süreleri

Aynı İş İçin



Belirtilen yasal sürenin sonunda, **aynı iş için 6 ay geçmedikçe** yeniden geçici iş ilişkisi kurulamaz.

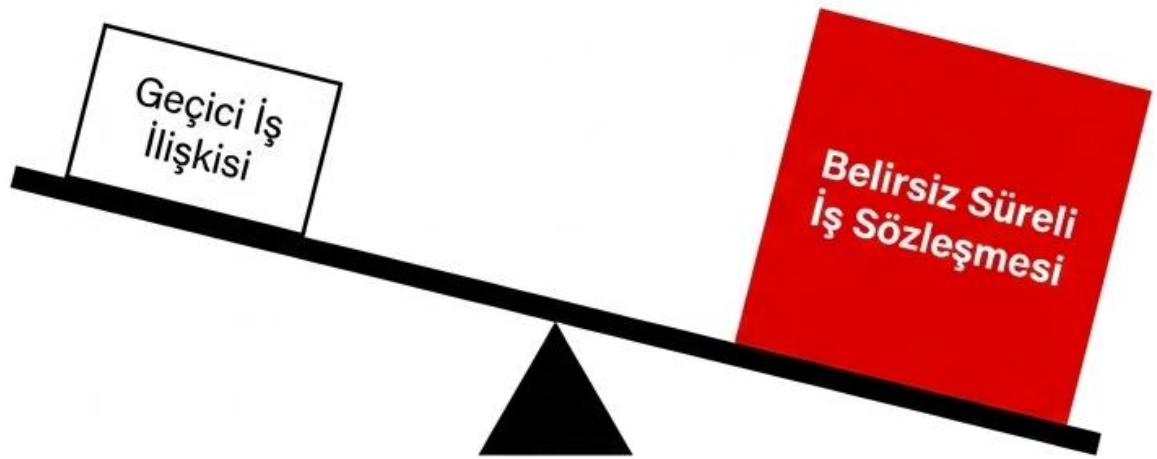
Feshedilen İşçi İçin



İşveren tarafından iş sözleşmesi feshedilen işçi ile, **feshin üzerinden 6 ay geçmeden** geçici iş ilişkisi kurulamaz.

Hukuki Dönüşüm Riski: Süre Sınırının Aşılması

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin **fiilen devam** etmesi halinde **büyük bir hukuki statü değişikliği** yaşanır.



Geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında, sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren otomatik olarak **Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi** kurulmuş sayılır. Tüm yasal sorumluluk kalıcı olarak işverene geçer.

2026/2 Sgs

4857 sayılı İş Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulmasına izin verilen iş, işyeri veya hâllerden biri değildir?

A) Yer altında maden çıkarılan işyerleri
B) Üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâli
C) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işler
D) Ev hizmetleri
E) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâli

2022 Adli Yargı

4857 sayılı İş Kanunu'na göre geçici iş ilişkisiyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Geçici işçinin; geçici işçiyi çalıştıran işverenin iş yerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz.
B) Geçici işçi, çalışmadığı dönemlerde özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.
C) Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alabilir.
D) Geçici işçi, iş yerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuruyla neden olduğu zarardan dolayı geçici işçiçalıştıran işverene karşı sorumludur.
E) Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren 6 ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

İŞ SÖZLEŞMESİ

5.İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ZORUNLULUĞU

a)İşverenler tarafından 50 ve daha fazla işçi çalıştırmaları halinde
Özel işyerlerinde **%3 ENGELLİ**
Kamu işyerlerinde ise **%4 ENGELLİ**, ve **%2 ESKİ HÜKÜMLÜ** çalıştırmakla yükümlüdürler

50 Sayısının Tespiti (İş Kan.md.30)

Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözl.göre göre çalıştırılan işçiler esas alınır.

Kısmi süreli iş sözl.göre çalışanlar çalışma süreleri dikkate alınarak **tam süreli çalışmaya dönüştürülür.**

İşyerinin işçisi iken engelli hale gelenlere öncelik verilir.

Yeraltı ve sualtı işlerinde engelli çalıştırılamaz ve işçi sayısının tespitinde dikkate alınmaz.

Çalıştırılan engelli ve eski hükümlü işçiler toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmaz

Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür.

Elara’nın Gaziantep'te bulunan dikiş atölyesinde 110 tam süreli, 20 de kısmi süreli çalışan personel bulunmaktadır. Kısmi süreli çalışan personel yarım gün mesai yapmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre bu iş yerinde çalıştırması gereken engelli işçi sayısı kural olarak en az kaçtır?

A)2 B)3 C)4 D)6 E) 7

4857 sayılı İş Kanunu’na göre, işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde, toplam çalışan sayılarının yüzde 3 kadar engelli çalıştırmakla yükümlüdürler.
Bu yükümlülük kapsamında işverenin toplam çalışan sayısının belirlenmesiyle ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

A. İşverenin aynı iş kolundaki tüm işyerlerinde çalışanlar hesaba katılır.
B. İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır
C. Sadece belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar hesaba katılır.
D. Sadece belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar hesaba katılır.
E. Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar hesaba katılmaz

2025/2 Hmgs

Özel sektörde faaliyette bulunan bir iş yerinde;

20 çırak,

100 belirsiz süreli iş sözleşmesi ile yer altında çalışan işçi,

100 belirsiz süreli iş sözleşmesi ile kara taşıma işlerinde çalışan işçi bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren, bu iş yerinde en az kaç tane engelli işçi çalıştırmak zorundadır?

A) 3

B) 4

C) 6

D) 7

E) 8

2025/1 Hmgs

4857 sayılı İş Kanunu'na göre engelli işçi çalıştırma zorunluluğuyla ilgili;

I. Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılamaz.
II. Bir iş yerinde çalıştırılacak engelli işçi sayısının tespitinde sadece belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır.
III. İş yerinin işçisiyken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır.

ifadelerinden hangileri doğrudur?

A) Yalnız I
B) Yalnız II
C) Yalnız III
D) I ve III
E) II ve III

İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ZORUNLULUĞU

Dikkat toplu işten çıkarma durumunda 8 ay geçmeden geçici işçi çalıştırılamaz.

b)İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren **6 ay içinde** aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

c) Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

d) Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan ***işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde*** işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye **üç aylık ücret tutarında tazminat** öder**.**

e) İşçi kuruluşlarında (Sendika vb.) ***yönetim görevi biten işçi; 1 ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir***. İşveren talep tarihinden itibaren 1 ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır.

f) Basın İş Kanunundan kaynaklanan bu zorunluluğa göre işveren**;** ***hastalanan gazetecinin iş sözl. 6 ay süre ile feshedememektedir***. Gazetecinin uğradığı hastalıkğın 6 aydan fazla sürmesi halinde ise iş sözl. feshi yoluna gidilebilmektedir. Bu sebeple iş sözl.feshedilen gazetecinin **1 yıl** içinde iyileşmesi ve işv. Başvurması halinde boş yer olması koşuluyla işv. Gazeteci ile iş sözl.yapma zorunluluğu altındadır**.**

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

İş Kanununa Özgü Sebeplerle Sona Ermesi :

(md.17) Süreli Fesih Yoluyla Sona Ermesi
(md.24/ 25) Derhal Fesih Yoluyla Sona Ermesi

SÜRELİ FESİH (md.17)

İş sözleşmesi işçi veya işverenin tek taraflı irade beyanları ile sona erdirilebilir. Taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdiren irade beyanına **fesih bildirimi** denir. İş Sözleşmesinin Sona Erdiği Tarih fesih bildirim anı değil kıdemine göre belirlenen ihbar süresinin sonudur.

HİZMET SÜRESİ	BİLDİRİM SÜRELERİ
6 aydan az	2 hafta
6 ay(tam) – 1,5 yıl(tam)	4 hafta
1,5 yıldan fazla – 3 yıl(tam)	6 hafta
3 yıldan fazla	8 hafta

Geçerli sebeplerle Süreli fesih sadece süresi belirsiz iş sözleşmeleri için uygulananabilir.

İşveren, işçinin talebi olmasa dahi iş arama izni vermek zorundadır.
İşveren, işçinin talep etmesi durumunda iş arama iznini toplu kullandırmak zorundadır.

İş sözleşmesi işçi tarafından feshedilmiş olsa da işveren işçiye bildirim süreleri içinde iş arama izni vermek
zorundadır. Bildirim süresi varsa iş arama izni de vardır

BİLDİRİM SÜRELERİ İÇERİSİNDE TARAFLARIN DURUMU :

Bildirim süreleri Asgari olup sözleşme ile **arttırılabilir**.

Taraflar iş sözl.doğan borçlarını tam ve eksiksiz yerine getirmekle yükümlüdür.

İşçinin kıdemine dahildir.

İşveren işçisine her gün ücretinden kesinti yapmadan en az **2 saat Y.İ.A.İ**. vermekle yükümlüdür.

İşçi bu izinleri toplu (bildirim sürelerinin son gününe denk getirmek ve işverene bild.)kullanma hakkına sahiptir.

İşveren işçiye Y.İ.A.İ. kullandırmaz çalıştırır ise çalışmadan alacağı ücrete ilaveten **çalıştırdığı sürenin ücretini %100 zamlı olarak öder.**

Bildirim şartına uymayan taraf(İşçi yada İşveren) **bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.** **Tazminata uygulanacak faiz yasal faizdir.**

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.[Sadece işv.verilmiş bir haktır.]

İŞ SÖZLEŞMESİ

2023/1

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yeni iş arama izniyle ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur.
B) İş sözleşmesini bildirim süresi vererek fesheden işçi de yeni iş arama izninden yararlanabilir.
C) İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz.
D) İş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.
E) Bildirim süresini kullandırmakla birlikte iş arama izni esnasında işçiyi çalıştıran işveren, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İŞ SÖZLEŞMESİ

2025/2 Hmgs

4857 sayılı İş Kanunu'na göre yeni iş arama izniyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İşçinin başka bir iş bulmaksızın iş sözleşmesini bildirim süresi vererek feshettiği bir ihtimalde işçi, yeni iş arama iznine dair yasal düzenlemeden yararlanır.

B) İşveren, yeni iş arama izni için işçiyi çalıştırmadığı süre nedeniyle işçinin ücretinde kesintiye gidebilir.

C) Yeni iş arama izninin süresi, kural olarak günde 2 saatten az olamaz.

D) Yeni iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak ve bu durumu işverenine bildirmek zorundadır.

E) İş sözleşmesini sağlık sebepleriyle haklı nedenle ve bildirim süresi vermeksizin derhâl fesheden işçi, yeni iş arama izninden yararlanamaz.

SÜRELİ FESİH (md.17)

2026/2 Yeterlilik

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yeni iş arama izniyle ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenmez.
B) İşveren iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan izin vermeye mecburdur.
C) İş arama izninin süresi, günde iki saatten az olamaz.
D) İşçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir.
E) İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

SÜRELİ FESİH (md.17)

FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI :

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş güvencesi kapsamında olan işçinin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla fesih eden işveren, ***işçinin yeterliliği veya davranışları, işletmenin, işyerinin ya da işin gereklerinden kaynaklanan*** geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (İK m.18) Madde hükmünden de anlaşılabileceği üzere, geçerli sebep gösterme yükümlülüğü işveren aittir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesinin süreli feshine ilişkin aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) Bildirim süresi içerisinde verilecek yeni iş arama izni günde iki saatten az olamaz.
B) Yasada düzenlenen bildirim süreleri sözleşmelerle artırılabilir.
C) Bildirim şartına uymayan işçiden ihbar tazminatı talep edilemez, yalnızca işverenin zararı varsa genel hükümlere göre tazmini talep edilebilir.
D) İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.
E) İhbar tazminatının zamanaşımı süresi 5 yıldır.

SÜRELİ FESİH (md.17)

SÖZLEŞMENİN FESHİNDE USUL :

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.
Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

İş Aktinin feshi işçinin davranışlarından kaynaklanıyor ise savunması alınmadan iş akti feshedilemez.

USULSÜZ SÜRELİ FESİH :

Taraflar, Kanunda öngörülen 2-8 haftalık bildirim süresi verme şartına veya bildirim şartına uymadan iş sözleşmesini feshederse, usulsüz fesih yapmış olur. Bu nedenle İş Kanunu'na göre, "bildirim şartına uymayan taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır" (İK m.17/4). **Tazminata uygulanacak faiz yasal faizdir.**

FESİH BİLDİRİMİNE İTİRAZ

İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLAN İŞÇİ İŞE İADE DAVASI AÇABİLİR.
İŞ GÜVENCESİ KAPSAMININ KOŞULLARI (md.18)

1. Belirsiz Süreli İş Sözl. ile çalışmak
İşçinin iş güvencesi kapsamına girebilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması gerekir

2. En az 6 aylık kıdeme sahip olmak
İşçinin altı aylık kıdemi, **aynı işverenin** bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

3. Aynı iş kolunda 30 veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışmak
İşverenin **aynı işkolunda** birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. (İK m.18/5)

4. İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekillerinden olmamak

İş güvencesinden yararlanmak için altı aylık kıdem ve iş yerinde otuz işçi çalışması şartları, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle hafifletilebilir veya kaldırılabilir.

İŞ GÜVENCESİ KAPSAMI DIŞINDA

İş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçinin iş sözleşmesinin kötü niyetle feshedilmesi halinde işveren işçisine **bildirim tazminatının 3 katı tutarında KÖTÜ NİYET TAZMİNATI** ödemekle yükümlü hale gelir.

Aynı iş kolunda çalışan 30 işçi hesabında Çıraklar,stajerler,geçici(ödünç) iş sözleşmesi ile çalıştırılanlar ve alt işverenin işçileri katılmaz.

FESİH BİLDİRİMİNE İTİRAZ

2026/1 Sgs

“---- işçi çalıştıran işyerlerinde ---- kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin,işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.”

6-4857 sayılı İş Kanunu’na göre yukarıdaki boşluklara gelmesi gereken ifadeler, aşağıdakilerden hangisinde doğru bir şekilde verilmiştir?

A) On veya daha fazla / en az bir yıllık
B) Otuz veya daha fazla / en az altı aylık
C) Otuz veya daha fazla / en az bir yıllık
D) Elli veya daha fazla / en az altı aylık
E) Elli veya daha fazla / en az bir yıllık

FESİH BİLDİRİMİNE İTİRAZ

İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLMA	İŞ GÜVENCESİ KAPSAMI DIŞILIK
İşverenin iş sözleşmesini feshi için geçerli fesih sebebi gerekir.	İşverenin iş sözleşmesini feshi için geçerli fesih sebebi gerekmez.
Geçerli fesih sebebi yoksa işçi İŞE İADE davası açabilir.	İşçi İŞE İADE davası açamaz.
İşveren, iş sözleşmesini işçinin davranışlarına veya verimliliğine dayandırdığı geçerli fesih hallerinde işçinin savunmasının alınması zorunludur.	İşverenin iş sözleşmesini feshederken işçinin savunmasını alması gerekmez.

FESİH BİLDİRİMİNE İTİRAZ ve USUL

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden **itibaren bir ay** içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca **arabulucuya** başvurmak zorundadır.

Fesih Bildirim Tarihi

1 ay içerisinde

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

a) İşe başlatma tarihini,

b) İşçinin boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakları

c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda tazminatın parasal miktarını, belirlemeleri zorunludur.

Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren **üç hafta içinde** sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hâllerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, **iki hafta** içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.

İŞE İADE DAVASI

KARAR: İŞÇİNİN LEHİNE
İşçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren **10 işgünü** içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

işveren, işçiyi **1 ay** içinde işe başlatmak zorundadır.
İşveren işçiyi işe **başlatır** ise

işçiye **en çok dört aya** kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir
(boşta geçen süre)

İşçiyi başvurusu üzerine işveren **bir ay içinde işe başlatmaz** ise,

işçiye **en çok dört aya** kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir
(boşta geçen süre)
işçiye **en az dört aylık ve en çok sekiz aylık** ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

KARAR: İŞVERENİN LEHİNE
Fesih geçerli hale gelmiştir. Geçerli Feshin hukuki sonuçları doğar.

Toplu iş sözleşmesi yada iş sözleşmesi ile yapılan bir değişiklik, geçersiz veya haksız sebeple yapılan feshin sonuçlarına (1 ay içinde başlatma, tazminat, çalıştırılmadığı sürenin ücreti) ilişkinse, İŞÇİ LEHİNE DE OLSA DEĞİŞTİRİLEMEZ

2 hafta içinde

Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde,

Bölge Adliye Mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.

HAKLI SEBEPLE (DERHAL) FESİH

İŞÇİ YÖNÜNDEN DERHAL FESİH (md.24)

I. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.
b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada işverenin sözleşmenin esaslı noktalarında işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde **bir haftadan fazla süre** ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.
1 hafta = Günlük ücretin yarısı

İş Hukuku -MURAT CEM HOCA

HAKLI SEBEPLE (DERHAL) FESİH

İŞVEREN YÖNÜNDEN DERHAL FESİH (md.25)

I. Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak **devamsızlığın ardı ardına 3 iş günü veya bir ayda 5 iş gününden fazla sürmesi**

c) İşçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde **devamsızlığın bildirim sürelerini + 6 haftayı aşması**
2,4,6,8 hafta + sabit

Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar

b)İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada işçinin sözleşmenin esaslı noktalarında işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

İŞ SÖZLEŞMESİ

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın
devamsızlığın ardı ardına 2 işgünü veya bir ay içinde 2 defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda 3 işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, **işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.**

HAKLI SEBEPLE (DERHAL) FESİH

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde **bir haftadan fazla süre** ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.
1 hafta = Günlük ücretin yarısı

IV. İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması

devamsızlığın bildirim süresini aşması.

Derhal fesih hakkını kullanma süresi

SADECE Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak **6 iş günü** geçtikten
ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren **1 yıl** sonra kullanılamaz.

Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

2024/1

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkına sahip olduğu hâller arasında yer almaz?

A) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması
B) İşçinin işyerine sarhoş gelmesi
C) İşçinin işyerine uyuşturucu madde almış olarak gelmesi
D) İşçinin işveren tarafından uygun görülmemesine rağmen işyeri sendika temsilciliği yapmaya başlaması
E) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında işçinin gerçeğe uygun olmayan bilgiler vererek işvereni yanıltması

2025/1 HMGS

İş güvencesinin kapsamındaki işçi Berat'ın iş sözleşmesi fesih bildiriminde geçerli bir sebep gösterilmeksizin bildirim süresi verilerek feshedilir. Mahkemece, feshin usule uygun olarak yapılmadığı tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilir. Fakat işveren, Berat'ın başvurusu üzerine kendisini ay içinde işe başlatmaz.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre işe iade kararı veren mahkeme, usulüne uygun başvurusuna rağmen süresinde işçiyi işe başlatmayan işvereni kural olarak en az kaç aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı ödemekle yükümlü kılabilir?

A) 1 B) 2 C) 3 D) 4 E) 6

2024 Hmgs

Serdar'ın uluslararası ticaret yapan bir firmaya gönderdiği özgeçmişinde, ileri derecede yabancı dil bildiği bilgisi yer almaktadır. İşveren bu niteliğine güvenerek Serdar ile iş sözleşmesi yapar. Ancak ilerleyen süreçte Serdar'ın yabancı dil düzeyi hakkında işvereni yanılttığı ve dil bilgisinin yetersiz olduğu ortaya çıkar. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren, Serdar'ın bu davranışını öğrendiği tarihten itibaren kural olarak en geç kaç iş günü içinde iş sözleşmesini derhâl feshedebilir?

A) 2

B) 3

C) 4

D) 6

E) 10

2025/1
4857 sayılı İş Kanununa göre aşağıdakilerden hangisi işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı veren hâllerden biri değildir?

A) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması
B) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması
C) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı hâlde yapmamakta ısrar etmesi
D) İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması hâlinde devamsızlığın Kanun'da öngörülen bildirim süresini aşması
E) İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması

2024 Hmgs

4857 sayılı İş Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi işveren açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhâl feshine imkan veren durumlardan biri değildir?

A) İşçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması

B) İşçinin, iş yerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi

C) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olması ve iş yerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun sağlık kurulunca saptanması

D) İşçinin çevresinde meydana gelen ve onu iş yerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması

E) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması

KIDEM TAZMİNATI

KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA ŞARTLARI

1.İş Kanunu Kapsamında Bulunma :
İş Kanunu kapsamında bulunmayan kimseler, iş sözl. ile çalışıyor olsalar bile kıdem tazminatı hakkından yararlanamazlar.

2.İşçininEnaz 1 Yıl Çalışmış Olması :

İşçinin **aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerlerinde** sürekli veya aralıklı olarak enaz 1 yıl çalışmış olmasıdır.

Aynı kıdem süresi için ikinci defa kıdem tazminatı ödenmez.

BK 438/3. Fıkrada; işverence haksız yere işçi işten çıkarılırsa, hakim 6 aylık maaşı geçmeyecek bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir demektedir.

İŞ SÖZLEŞMESİ

Kıdemin başlangıcı , işçinin fiilen işe başladığı tarihtir.
Kıdemin sonu ise işçinin ölümü/fesih bildirim süresinin bittiği tarih/ haklı nedenle derhal fesihlerde feshin bildirildiği tarihtir.

Deneme süresi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık izin süreleri işçinin kıdemine dahildir.

İşçinin grev ve lokavtta geçen süreleri **kıdemden sayılmaz.**

Kısmi süreli olarak çalışan bir işçinin kıdem tazm.hesabına esas hizmet süresinin belirlenmesinde, iş sözleşmesinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan süre ayrımı yapılmaksızın tüm süre göz önüne alınır bu süre içinde fiilin çalışılan günler değil, **sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihleri kıdeme esas oluşturur.**

Çalışma yaşından önceki çalışmalar kıdem hesabında dikkate alınmaz.

Mevsimlik işte çalışan işçilerin kıdem süresinin hesaplanmasında kıdem süresinin bir mevsim içindeki çalışılmış veya çalışılmış gibi sayılan günler toplanarak bulunur.

İş Hukuku -MURAT CEM HOCA

KIDEM TAZMİNATI

3.İş Sözleşmesinin Belirli Nedenlerle Son Bulması

a)İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Yoluyla Son Bulması (md.17)

17.maddeye göre yapılan tüm **işveren** fesihlerinde + 17..maddeya göre **işçi** tarafından yapılan fesihlerde −

b) İş Sözleşmesinin Derhal Fesih Yoluyla Son Bulması (md.24 / 25)

İşveren İş Kanunu 25. maddesinde gösterilen sebeplerle sözl dehal feshetmişse:

25 / I Sağlık Sebepleri + 25 / II İ.A.İ.K.U.H. − 25 / III Zorlayıcı Sebepler + 25 / IV Tutukluluk .Hali +

İşçinin İş Kanunu 24. maddesinde gösterilen sebeplerle sözl dehal feshetmişse: +

c) İş Sözleşmesinin Muvazzaf Askerlik Hizmeti Dolayısıyle Son Bulması

d) İş Sözleşmesinin İşçinin Emekliliğe Hak Kazanması Sebebiyle Son Bulması +

e) Kadın İşçinin Evlendiği Tarihten İtibaren 1 Yıl İçerisinde Kendi İsteği İle İş Sözleşmesinin Sona Erdirmesi

f)İşçinin Ölümü

İŞ SÖZLEŞMESİ

İş sözleşmesinin **İŞVEREN TARAFINDAN** feshedildiği durumlardan sadece "**Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller Sebebiyle Derhal Fesih**" durumunda **İŞÇİ KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANAMAZ**. Bunun dışında iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği her durumda kıdem tazminatına hak kazanır.

İş sözleşmesinin **İŞÇİ TARAFINDAN FESHEDİLDİĞİ** durumlardan sadece **"Süreli Fesih"** durumunda **işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.** Bunun dışında iş sözleşme- sinin işçi tarafından feshedildiği her durumda kıdem tazminatına hak kazanır.

Aşağıdakilerden hangisi kıdem tazminatına hak kazandıran nedenlerden biri değildir?

A) İşçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesine göre süreli fesih yoluyla sona erdirmesi
B) Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile işten ayrılması
C) İşçinin ölümü
D) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla işten ayrılması
E) İşçinin bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla işten ayrılması

KIDEM TAZMİNATI

KIDEM TAZMİNATININ MİKTARI

İşçinin kıdemine ait her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

Kanun'daki 30 günlük ücret tutarı, sözleşme ile arttırılabilir.

Ancak her yıla düşen kıdem tazminatının miktarı "tavan"ı geçemez.

2025 yılının Ocak ayından itibaren işten çıkarılan işçiler için hesaplanacak kıdem tazminatında tavan olarak dikkate alınacak tutar **53.919,83 TL**' olarak açıklandı.

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

İŞYERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİ SAYISI ÇIKARILAN İŞÇİ SAYISI	İŞTEN
20 ile 100 işçi arasında ise,	en az 10 işçinin,
101 ile 300 işçi arasında ise,	en az yüzde on oranında işçinin
301 ve daha fazla ise,	en az 30 işçinin

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMADA USUL

- ✓ İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.
- ✓ Bunu en **az otuz gün önceden** bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.
- ✓ Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden **otuz gün** sonra hüküm doğurur.
- ✓ İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren **altı ay içinde aynı nitelikteki iş için** yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.
- ✓ Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde **8 ay süresince** Geçici İş İlişkisi kurulamaz.

İş Hukuku -MURAT CEM HOCA

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

2026/1 Yeterlilik

4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren; ekonomik,teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde aşağıdaki kurumlardan hangisine bildirmek zorundadır?

A) Ticaret İl Müdürlüğüne
B) Bağlı bulunduğu vergi dairesine
C) Bulunduğu yerin belediyesine
D) Ticaret ve Sanayi Odasına
E) Türkiye İş Kurumuna

İş Hukuku -MURAT CEM HOCA

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan **çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir.**

Örn: çalışma süresinin değişimi,işçinin ücretinin değişimi ***İş koşullarının değiştirilmesi yanında koşulların işçi aleyhine ağırlaştırılmasında işçinin rızası olmadan*****,yapılamaz.**

Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve **işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.**

İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İşçi bu durumda dava açabilir**.**

Taraflar aralarında **anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir**. **Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz**.

İŞ SÖZLEŞMESİ

2025/1 HMGS

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da iş yeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre yukarıdaki şekle uygun olarak yapılan çalışma koşullarındaki değişiklik bildirimi, işçi tarafından kural olarak kaç iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmezse değişiklikler işçiyi bağlamaz?

A) 3 B) 4 C) 5 D) 6 E) 7

ÜCRET

Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, **Türk parası** ile **işyerinde** veya **özel olarak açılan bir banka hesabına** ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, **yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.**

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret en geç **ayda bir** ödenir.
İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi **bir haftaya** kadar indirilebilir.

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret alacaklarında **zamanaşımı süresi 5 yıl** dır.

ÜCRET

Ücretin gününde ödenmemesi

Ücreti ödeme gününden itibaren **20 gün** içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi **grev olarak nitelendirilemez**.

İşçi ücreti ödenmediği yada eksik ödendiği durumlarda iş aktini haklı sebeple derhal feshedebilir.

İş Kanunu 102.maddesi uyarınca ücretin ödenmemesi halinde işveren aleyhine idari para cezası uygulanır.

Gününde ödenmeyen ücretler için **mevduata uygulanan en yüksek faiz** oranı uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

Ücretin saklı kısmı

İşçilerin aylık ücretlerinin **dörtte birinden fazlası haczedilemez** veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. **Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.**

Ücret kesme cezası

İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir.

İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler **bir ayda iki gündelikten** veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır.

Asgari ücret

İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Bakanlıkça Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.

Zamanaşımı ve Faiz

Zamanaşımı süresi 5yıldır. Gününde ödenmeyen ücretlere **mevduata uygulanan en yüksek** faiz uygulanır.

Ücretten İndirim Yapılamayacak Haller

Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.

İŞ SÖZLEŞMESİ

2024/1

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işçinin ücret alacağı ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.
B) Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.
C) Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.
D) Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi iş akdinin sona erdiği tarihten itibaren yirmi yıldır.
E) İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz.

2024/2

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, ücrete ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

A) Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.
B) İşçilerin aylık ücretlerinin üçte birinden fazlası haczedilemez.
C) Asgari ücret 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışındaki işçilere uygulanmaz.
D) Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi on yıldır.
E) Ücretin işveren dışındaki üçüncü kişiler tarafından ödenmesi yasaktır

İŞ SÖZLEŞMESİ

2024 Hmgs

4857 sayılı İş Kanunu'na göre ücret ve ödenmesiyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ücreti ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

B) İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle ücretin ödenme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

C) Ücret alacaklarında zaman aşımı süresi 5 yıldır.

D) Bono ile temel ücret ödemesi yapılabilir.

E) İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası kural olarak haczedilemez.

ÇALIŞMA SÜRELERİ

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir.

Normal Çalışma

Genel bakımdan çalışma süresi haftada **en çok 45 saat**tir.

Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; **günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk** saattir.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.

Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun **11 saati** aşamaz

ÇALIŞMA SÜRELERİ

2022/3

I. İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
II. Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.
III. Ara dinlenmelerinde geçen süreler.
IV. İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
V. İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
Yukarıdakilerden hangisi/hangileri 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan **çalışma süresinden sayılan hâllerden değildir?**

A) Yalnız II D) I ve V B) Yalnız III C) I ve IV E) II, III ve V

2026/2 Yeterlilik

4857 sayılı İş Kanunu'nun çalışma süresini düzenleyen 63. maddesine göre, haftada 6 gün çalışılan bir işyerinde haftanın beş günü 8 saat çalışması kararlaştırılan bir işçi altıncı gün genel kural olarak en fazla kaç saat çalıştırılabilir?

A) 1 B) 2 C) 5 D) 6 E) 8

ÇALIŞMA SÜRELERİ

Telafi Çalışması

a) Zorunlu nedenlerle işin durması,

b) Ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi,

c) Benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi,

d) İşçinin talebi ile işçiye izin verilmesi hallerinde
işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. **Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir.**

Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak(11 saat) koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz.

Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

2026/2 Yeterlilik

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, telafi çalışmasıyla ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) Günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla yerine getirilir. Günde üç saatten fazla olamaz.
B) Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılabilir.
C) Cumhurbaşkanı çalışılmayan süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir.
D) İşçinin talebi ile kendisine izin verilmesi halinde işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.
E) Bu tip çalışmalar fazla çalışma sayılmaz

ÇALIŞMA SÜRELERİ

Denkleştirme Çalışması

Tarafların yazılı anlaşması gerekmektedir.

Denkleştirme süresi 2 aydır.

T.İ.S.ile 4 aya kadar arttırılabilir.

Dönemsel çalışmalarda 6 aydır.(Turizm)

İşçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal(45 saat) haftalık çalışma süresini aşmamalıdır.

Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir.

1.Hafta Yoğunlaştırılmış İş haftası : 55 saat
2.Hafta Yoğunlaştırılmış İş haftası : 55 saat

3.Hafta Normal İş Haftası : 35 saat
4.Hafta Normal İş Haftası : 35 saat

Ortalama çalışma süresi 45saat

Gece Süresi ve Gece Çalışmaları

ÇALIŞMA SÜRELERİ

Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.
İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.

Ancak,
I. Turizm
II. Özel Güvenlik
III. Sağlık Hizmetleri
IV. Petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde
yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. (md.69 bir işçi üst üste en fazla 2 hafta gece vardiyasında çalıştırılabilir.)

Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılamaz.

Gece çalıştırılan işçiler en geç 2 yılda bir sağlık kont.geçirilmelidir

Sanayie ait işlerde **18 yaşını** doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması **yasaktır**

Ara Dinlenme :

ÇALIŞILAN SÜRE	ARA DİNLENME
Dört saat veya daha kısa süreli işlerde	15 dakika,
4 -7,5 saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde	30 dakika,
Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde	1 saat

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, günlük çalışma süresi 6 saat olan bir işyerinde ara dinlenme süresi en az ne kadardır?

A) On beş dakika
B) Yarım saat
C) Kirk beş dakika
D) Bir saat
E) Bir buçuk saat

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle uygulanır.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralıklı olarak kullandırılabilir.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, **en az bir yıl** çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. **Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.**

HİZMET SÜRESİ	YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ(İŞGÜNÜ)
Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil)	En az 14 işg.
Beş yıldan fazla onbeş yıldan az	En az 20 işg.
Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla	En az 26 işg.

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır
Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.
. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

İŞ SÖZLEŞMESİ

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Tarafların anlaşması ile **bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde** kullanılabilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam **dört güne kadar ücretsiz izin** vermek zorundadır.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

Sözleşmenin Sona Ermesinde İzin Ücreti :

İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. **Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.** İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17 nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27 nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

İzin Kurulunun Oluşumu :

İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur.

Mevsimlik veya kampanya işleri hakkında yıllık ücretli izin hükümleri uygulanmaz.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez

İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, 2020 yılında hak kazandığı yıllık iznini kullanamadan işçinin iş sözleşmesinin Nisan 2023'de işverence feshedildiği bir durumda, hak kazanılıp da kullanılamayan yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresiyle ilgili aşağıda belirtilen ifadelerden hangisi doğrudur?

A) Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresi 2020 yılının sonundan itibaren başlar ve beş yıldır.
B) Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresi iş sözleşmesinin sona erdiği Nisan 2023 'te başlar ve beş yıldır.
C) Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresi 2020 yılının sonundan itibaren başlar ve on yıldır.
D) Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresi iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte başlar ve on yıldır.
E) Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresi işçinin işverene çekeceği ihtar ile başlar ve ve on yıldır

55 yaşındaki İsmail , 16 yıldır Idil'e ait kuru temizlemecide çalışmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre İsmail 'e verilmesi gereken yıllık ücretli izin süresi kural olarak en az kaç gündür?

A) 18 B) 20 C) 24 D) 26 E) 30

İŞ SÖZLEŞMESİ

2024 Hmgs

17 yaşındaki işçi Mustafa, işveren Dilek'e ait iş yerinde 1 yıldır belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre Mustafa'nın yıllık ücretli izin süresi kaç günden az olamaz?

A) 14

B) 18

C) 20

D) 24

E) 30

İş Hukuku -MURAT CEM HOCA

FAZLA ÇALIŞMA

45saat

Sözleşme ile belirlenen süreden 45 saate kadar yapılan çalışma FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

Fazla Sürelerle Çalışma (%25)

45 saatten sonra yapılan çalışma FAZLA ÇALIŞMA

Fazla Çalışma (%50)

Fazla Çalışmada Sınır

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda **ikiyüzyetmiş** saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir.

İş Hukuku -MURAT CEM HOCA

Serbest Zaman

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine,
fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı,
fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.
İşçi hak ettiği serbest zamanı, **6 ay** zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.
İşçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılamaz.

Fazla Çalışma Yaptırılacak İşçinin Onayı

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir.
Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz.

İŞ KANUNU 41.MADDE

Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve olağanüstü hallerde fazla çalışma dışında fazla çalışma yaptırılamaz.(Genel sebeplerle fazla çalışma yaptırılamaz.)

Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, zorunlu nedenlerle ve olağanüstü hallerde haftalık 37,5 saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 100'den az olmamak üzere arttırılarak ödenir.

İŞ SÖZLEŞMESİ

2025/1

4857 sayılı İş Kanununa göre fazla çalışmaya ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

A) Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesi suretiyle ödenir.
B) Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.
C) İşveren isterse, fazla çalışma ücreti ödemek yerine işçilere serbest zaman kullandırabilir.
D) Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayı aranmaz.
E) Fazla çalışma Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk saati aşan çalışmalardır

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yer altında maden işlerinde çalışan işçilere kanuni haftalık çalışma sürelerini aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde kaçtan az olmamak üzere artırılmasıyla ödenir?
A. 25
B. 50
C. 75
D. 100
E. 150

İş Hukuku -MURAT CEM HOCA

FAZLA ÇALIŞMA TÜRLERİ

GENEL SEBEPLERLE FAZLA ÇALIŞMA

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan fazla çalışmalardır.

ZORUNLU NEDENLERLE FAZLA ÇALIŞMA

Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir.

Bu durumda işçinin onayı aranmaz, normal çalışma sağlanıncaya kadar veya arıza giderilinceye kadar süre sınırlaması söz konusu değildir.
Ancak işçinin 24 saat içinde 8 saat dinlendirilmesi zorunludur.

OLAĞANÜSTÜ SEBEPLERLE FAZLA ÇALIŞMA

Olağanüstü (Seferberlik) durumlarda ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir
Ancak işçinin 24 saat içinde 8 saat dinlendirilmesi zorunludur.

İŞ SÖZLEŞMESİ

2025/2 Hmgs

4857 sayılı İş Kanunu'na göre seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan iş yerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre günlük çalışma süresini işçinin en çok çalışma gücüne çıkarmaya aşağıdaki mercilerden hangisi yetkilidir?

A) Millî Savunma Bakanı

B) Genelkurmay Başkanı

C) Cumhurbaşkanı

D) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

E) Hazine ve Maliye Bakanı

İŞ SÖZLEŞMESİ

İş sözleşmesinin bildirim Şartına uyulmaksızın Feshinden kaynaklanan tazminat

Kötü niyet tazminatı

İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.

Yıllık izin ücretine

YASAL FAİZ UYGULANIR.

Ücret alacakları (Hafta tatili ücreti, fazla çalışma ücreti)
Kıdem tazminatına uygulanacak faiz ise

Mevduata Uygulanan En Yüksek

İş Hukuku -MURAT CEM HOCA

ÇALIŞMA SÜRELERİ

Mazeret izni

İşçiye;

evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde **üç gün,**

eşinin doğum yapması hâlinde ise **on gün(değişiklik)** ücretli izin verilir.

İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde **on güne** kadar ücretli izin verilir.

Genel tatil ücreti

Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdakilerin hangisinde işçiye on gün ücretli mazeret izni verilir?

A) İşçinin eşinin doğum yapması hâlinde
B) İşçinin evlat edinmesi hâlinde
C) İşçinin çocuğunun ölümü hâlinde
D) İşçinin evlenmesi hâlinde
E) İşçinin ana veya babasının ölümü hâlinde

İŞ SÖZLEŞMESİ

Zamanaşımı süresi

İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi beş yıldır.
a) Yıllık izin ücreti
b) Kıdem tazminatı.
c) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.
d) Kötüniyet tazminatı.
e) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat

2026/1 Yeterlilik
Aşağıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen ve iş sözleşmesinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve diğer tazminatlardan farklı bir zamanaşımına tabidir?

A) Haksız fiilden doğan tazminat
B) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat
C) Kötü niyet tazminatı
D) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat
E) Kıdem tazminatı

ANALIK İZNİ

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

Kadın işçinin **doğumdan önce** sekiz ve **doğumdan sonra onaltı hafta olmak** üzere toplam **yirmi dört haftalık** süre için çalıştırılmaması esastır.

Çoğul gebelik 8 + 2 hafta süre eklenir.

Ancak, sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporuyla belgelendirilmesi hâlinde kadın işçi isterse doğumdan önceki **2 haftaya kada**r işyerinde çalışabilir

2026 Değişikliklerine dikkat

Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.

Kadın işçinin erken doğum yapması hâlinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır.

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır.

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen işçiye, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullandırılır.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kulllanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

ANALIK İZNİ BİTTİKTEN SONRA

1. Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı

Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile
üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde
1. doğumda 60 gün,
2. doğumda 120 gün,
sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.
Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir.
Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır .

2. Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı

Kadın işçiye, analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin verilir.
Ücretsiz izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.
Bu maddede belirtilen ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

3. Kısmi Süreli Çalışma Talebi

İznin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.
Kısmi süreli çalışma talebi, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilir

İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, analık ve doğum izinleriyle ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A. Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır.
B. Sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğuma kadar işyerinde çalışabilir.
C. Kadın işçinin çalıştığı için kullanmadığı izin süreleri doğum sonrası izin sürelerine eklenir.
D. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır.
E. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır.

Doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplamda 16 haftalık yasal doğum iznini kullanan kadın işçinin bu süreler bittikten sonra 4857 sayılı İş Kanunu'na göre talepte bulunabileceği ücretsiz iznin azami süresi ne kadardır?

A) 3 ay B) 6 ay C) 1 yıl D) 18 ay E) 2 yıl

İŞ SÖZLEŞMESİ

2026/1 Yeterlilik

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam kaç saat süt izni verilir?

A) Yarım saat
B) 1 saat
C) 1,5 saat
D) 2 saat
E) 3,5 saat