İSG AKADEMİ · ÜCRETSİZ DERS NOTU

İSG Ders Notları 2026

Modül 7 · İş Kanunu ve Çalışma Hayatı

34 ders · özet anlatım, sınav ayrıntıları ve hızlı tekrar

Bu notların videolu ve interaktif hâli

QR'ı telefonunla okut: her dersin slaytlı anlatımı, sonunda 4 soruluk test ve modül testi seni bekliyor. Notu oku, videoyu izle, soruyla pekiştir.

1 · Oku
Bu PDF: her dersin özeti, sınavda sorulan ayrıntılar ve hızlı tekrar tablosu.

2 · İzle
YouTube'daki ücretsiz İSG ders videoları: zor yönetmelikler çizimlerle 12 bilgiye iniyor.

3 · Çöz
İSG Akademi uygulamasında konu testleri, çıkmış sorular ve kişisel analiz.

A, B ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavına hazırlananlar için. Notlar isgakademim.com.tr'deki derslerden derlenmiştir; her dersin dayandığı mevzuat ders sonunda “Kaynaklar” bölümünde yer alır. Mevzuat değişebilir; en güncel hâli sitededir. Ücretsizdir, satılamaz.

İçindekiler

07.01 4857 İş Kanunu'na Göre İşçi, İşveren, İşyeri ve İşveren Vekili Nedir?

07.02 4857 İş Kanunu Hangi İşlerde Uygulanmaz, Hangilerinde Uygulanır?

07.03 Eşit Davranma Tazminatı Kaç Aylık? İşyeri Devrinde Devreden Kaç Yıl Sorumlu?

07.04 Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulma Şartları Nelerdir?

07.05 Alt İşverenlikte Muvazaa Raporuna İtiraz Süresi Kaç İş Günü?

07.06 Geçici İşçi Sağlama Sözleşmesi Nedir, Kaç Ay Sürer?

07.07 Holding İçi Geçici İş İlişkisi Nasıl Kurulur? 6 Ay Kuralı ve Geçici İşçi Ücreti

07.08 İş Sözleşmesi Yazılı Yapılmak Zorunda mı? Sürekli ve Süreksiz İş Nedir?

07.09 Belirli Süreli, Kısmi Süreli, Uzaktan Çalışma ve Takım Sözleşmesi Nedir?

07.10 Deneme Süresi Kaç Ay, İhbar Süresi Kaç Hafta? Çağrı Üzerine Çalışma

07.11 İşe İade Davası Kaç Gün İçinde Açılır? Arabulucuya 1 Ay, Davaya 2 Hafta

07.12 İşe İade Kararından Sonra Ne Olur? 10 İş Günü, 1 Ay ve 4-8 Aylık Tazminat

07.13 İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Halleri Nelerdir? (4857 m.25)

07.14 Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu: Kontenjan Nasıl Hesaplanır?

07.15 Askerlik ve Kanuni Ödev Nedeniyle İşten Ayrılma: İş Kanunu 31. Madde

07.16 Ücret Kesme Cezası Kaç Gündelik? Ücretin Ödenmesi, Haciz ve Asgari Ücret

07.17 Kıdem ve İhbar Tazminatı Zamanaşımı Kaç Yıl? İş Kanunu'nda 5 Yıl Kuralı

07.18 Haftalık Çalışma Süresi Kaç Saat? Denkleştirme ve Gece Çalışması

07.19 Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Nedir, Ücreti Nasıl Hesaplanır?

07.20 Yıllık Ücretli İzin Kaç Gün? 14-20-26 Kuralı, Yaş Sınırı ve Yol İzni

07.21 Telafi Çalışması Nedir? Kaç Ay İçinde, Günde Kaç Saat Yapılır?

07.22 Ara Dinlenme Süresi Kaç Dakika? İş Kanunu 68. Madde ve Gece Postası

07.23 Toplu İşçi Çıkarma Nedir? Kaç İşçi, Kaç Gün Önceden Bildirilir?

07.24 Mazeret İzni Kaç Gün? Babalık İzni 10 Güne Çıktı (İş Kanunu Ek Madde 2)

07.25 Günde 7,5 Saatten Az Çalışılması Gereken İşler Nelerdir, Kaç Saat?

07.26 Doğum İzni Kaç Hafta? 2026'da 24 Hafta, Süt İzni ve Yarım Çalışma

07.27 Çocuk ve Genç İşçi Kimdir? Günde ve Haftada Kaç Saat Çalışabilir?

07.28 Hafif İş Nedir? Çocuk İşçilerin Çalıştırılabileceği 10 İş (Ek-1)

07.29 16 Yaşını Doldurmuş Genç İşçiye Hangi İşler Açılır? Ek-3'teki 11 İş

07.30 Genç İşçi Kasapta, Büroda, Mağazada Çalışabilir mi? Ek-2'nin İlk 18 İşi

07.31 Genç İşçi Cam, Seramik ve Yağ İşlerinde Çalışabilir mi? Ek-2'nin Son 10 Maddesi

07.32 Emzirme Odası ve Kreş Kaç Kadın Çalışanda Zorunlu? Gebe ve Emziren Çalışan

07.33 Gebe ve Emziren Çalışan Hangi İşlerde Çalıştırılamaz? Oda ve Yurt Personeli

07.34 Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Nelerdir?

DERS 07.01 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

4857 İş Kanunu'na Göre İşçi, İşveren, İşyeri ve İşveren Vekili Nedir?

▶ İnteraktif ders + 4 soru

İşçi yalnız gerçek kişi, işveren üç türlü olabilir

İkinci maddenin ilk cümlesi üç kavramı birden tanımlıyor. Birincisi işçi: bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi. İki ifadenin altını çizin: iş sözleşmesine dayanarak ve gerçek kişi. İkincisi işveren: işçi çalıştıran gerçek kişi, tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar. Girişteki ilk sorunun cevabı burada: tüzel kişi işveren olabilir ama işçi olamaz, çünkü işçi tanımında yalnız gerçek kişi var. Üçüncüsü iş ilişkisi: işçi ile işveren arasında kurulan ilişki. İş sözleşmesinin kendisini ileride ayrı bir derste tanımlayacağız.

İşyeri: bir birim, iş organizasyonu içinde bir bütün

Aynı fıkranın ikinci cümlesi işyerini tanımlıyor: işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim. Son kelimeyi aklınızda tutun: birim. İkinci fıkra, işyerinden sayılan yerleri ekliyor. İlki işyerine bağlı yerler: işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmetle nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler. Sonra eklentiler: dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ile avlu gibi. Bu sayımı önceki derslerde, 6331'in tanımlarını işlerken görmüştük; İş Kanunu'nda da aynı kalemler var. Son olarak araçlar. Üçüncü fıkra hepsini bağlıyor: işyeri; bağlı yerler, eklentiler ve araçlarla oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün. İkinci sorunun cevabı da çıktı: yemek yeri bir eklenti, yani işyerinden sayılıyor.

İşveren adına yönetimde görev alan kişi

Şimdi işveren vekili. Kanunun tanımı şu: işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler. İki ifadenin altını çizin: işveren adına hareket etmek ve yönetimde görev almak. Yönetim üç kelimeyle sayılıyor: iş, işyeri, işletme. Bu sırayı ezberleyin; üçüncü kelime, işletme, birazdan sınav tuzağında karşımıza çıkacak.

Vekilin işçilere karşı işleminden doğrudan işveren sorumlu

Vekil bir işlem yaptığında işçiye karşı kim sorumlu? Kanunun cevabı açık: işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Kilit kelime doğrudan; girişteki üçüncü sorunun cevabı bu. Ama bu, vekilin hiçbir yükümlülüğü yok demek değil: Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluk işveren vekilleri hakkında da uygulanır. Son cümle de şu: işveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz. Şıklarda birlikte sorumluluk ifadesini görürseniz dikkat edin: ikinci madde bu ifadeyi asıl işveren ile alt işveren için kullanıyor. O ilişkiyi ayrı bir derste işleyeceğiz.

4857 ile 6331: tanımlarda karıştırılan kelimeler

Önceki derslerde 6331'in tanımlarını görmüştük. İki kanunun tanımları çok benziyor; sizi özellikle şu üç nokta ayırt ettirecek. Bir: İş Kanunu işçi der ve iş sözleşmesine dayanarak çalışmayı arar; 6331 çalışan der ve kişinin kendi özel kanunlarındaki statüsüne bakmaz. İki: İş Kanunu'nun tanım cümlesinde işyeri, unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim; 6331'de organizasyon. İkinci maddede organizasyon kelimesi yalnız üçüncü fıkradaki bütünlük cümlesinde geçiyor, tanım cümlesinde değil. Üç: işveren vekili tanımında işletme kelimesi yalnız İş Kanunu'nda var; 6331 işin ve işyerinin yönetimi der. Farklar bunlarla sınırlı değil; örneğin işveren tanımında İş Kanunu işçi çalıştıran der, 6331 çalışan istihdam eden. Bir de önceki derslerden hatırlayın: 6331, işveren vekilini o Kanunun uygulanması bakımından işveren sayıyor.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 sayılı İş Kanunu (kabul 22/5/2003; RG 10/6/2003, sayı 25134) m.2 “Tanımlar”; karşılaştırma için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.3.
- **Amaç ve kapsam (4857 m.1):** Amaç, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. Kanun, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine **faaliyet konularına bakılmaksızın** uygulanır. İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3. maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın Kanun hükümleriyle bağlıdır.
- **İşyerini bildirme (4857 m.3/1):** Kanun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren; işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini **bir ay içinde** bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.
- **Mülga fıkra (4857 m.2):** 23/7/2010 tarihli 6009 sayılı Kanunun 48. maddesiyle eklenen fıkra, 20/6/2012 tarihli 6331 sayılı Kanunun 37. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. Resmî metinde bu not (“Mülga dördüncü fıkra”) işveren vekili tanımından hemen önce durur; işveren vekili hükmünü fıkra numarasıyla değil metniyle tanıyın.
- **İşveren tanımında kelime farkı (6331 m.3/1-ğ):** 6331'de işveren “çalışan istihdam eden”, 4857'de “işçi çalıştıran” gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır.
- **Asıl işveren–alt işveren (4857 m.2, devamı):** Madde, işveren vekilinden sonra asıl işveren–alt işveren ilişkisini tanımlar; bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili yükümlülüklerinden alt işveren ile **birlikte** sorumludur. Kurulma şartları ve muvazaa ayrı derslerde işlenir.
- **Kamuda hizmet alımı (4857 m.2, son iki fıkra; Ek: 1/7/2006-5538/18 md.):** Kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin **en az yüzde ellisine** sahip oldukları ortaklıklarda, hizmet alımı sözleşmeleri gereğince yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak o kurum, kuruluş ve ortaklıkların kadro veya pozisyonlarına atanmaya ve bu kadro veya pozisyonlarda çalışanlar için belirlenen malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya hak kazanamaz.
- **5510'da işyeri (m.11):** “İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir.” m.11/2'nin eklenti sayımında “avlu ve **büro** gibi diğer eklentiler” geçer; “büro” 4857 m.2/2 ve 6331 m.3/1-h sayımlarında açıkça yer almaz. Tanım kelimeleri: 4857 **birim**, 6331 **organizasyon**, 5510 **yer**.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

4857'de “iş ilişkisi” nasıl tanımlanır?	İşçi ile işveren arasında kurulan ilişki (m.2/1).
Tüzel kişi 4857'ye göre işçi olabilir mi?	Hayır; işçi tanımında yalnız gerçek kişi var. Tüzel kişi işveren olabilir.
İşveren tanımında hangi üç tür sayılır?	Gerçek kişi, tüzel kişi ve tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar.
Yemek ve uyku yerleri 4857'ye göre işyerinden sayılır mı?	Evet; eklentidir ve eklentiler işyerinden sayılır (m.2/2).
İşyeri; bağlı yerler, eklentiler, araçlarla ne sayılır?	İş organizasyonu kapsamında bir bütün (m.2/3).
İşveren vekili neyin yönetiminde görev alır?	İşin, işyerinin ve işletmenin (4857 m.2).
İşverenin sorumlulukları vekile de uygulanır mı?	Evet; her çeşit sorumluluk ve zorunluluk vekillere de uygulanır.

Vekillik sıfatı işçi haklarını ortadan kaldırır mı?	Hayır; işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu künyesi ve m.2 başlığı
- 6331 s. Kanun m.3/1-h; 4857 s. İş Kanunu m.2/2
- 5510 s. Kanun m.11/1 ve m.11/2

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/4857-is-kanunu-temel-tanimlar**

DERS 07.02 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

4857 İş Kanunu Hangi İşlerde Uygulanmaz, Hangilerinde Uygulanır?

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Kural geniş, istisnalar tek tek sayılmış

Önce kuralı koyalım. İş Kanununun birinci maddesi şöyle der: bu Kanun, dördüncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenlerine, işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Yani kural çok geniş; istisnalar ise tek tek sayılmış. Dördüncü maddede dokuz istisna bendi var. Hemen ardından "şu kadar ki" diye başlayan altı bent geliyor; bunlar Kanuna tabi olduğu açıkça yazılan işler. Dersin iskeleti bu iki liste: dokuz ve altı.

Sayıya bağlı üç istisna

İstisnaların üçü bir ölçüte bağlı. Birincisi tarım ve orman işleri: elli işçiden az, elli dahil. Yani elli işçiye kadar bu istisna geçerli; elli birinci işçiyle istisna kalkar ve Kanun uygulanır. İkincisi evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler: bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar, üçüncü derece dahil hısımları arasında, dışarıdan başka biri katılmadan yapılmalı. Üçüncüsü esnaf ve sanatkâr: 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununun ikinci maddesinin tarifine uygun, üç kişinin çalıştığı işyerleri.

Sayı yok: işin ya da kişinin kendisi yeter

Kalan altı istisnada sayı aramayın; işin ya da kişinin kendisi yetiyor. İşler tarafında deniz ve hava taşıma işleri, ev hizmetleri ve aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri var. Kişiler tarafında üç grup: çıraklar, sporcular ve rehabilite edilenler. Burada bir tuzağa dikkat: çırak İş Kanununun dışında, ama iş sağlığı ve güvenliği yönünden dışarıda değil. 6331 sayılı Kanun, çırak ve stajyerler de dahil tüm çalışanlara uygulanıyor; bunu daha önceki bir derste görmüştük.

Taşıma istisna; yükleme ve yer tesisi değil

Şimdi birbirine çok benzeyen üç ikili. Deniz taşıma işleri istisna; ama kıyılarda, liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri İş Kanununa tabi. Hava taşıma işleri istisna; ama havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler Kanuna tabi. Aile ekonomisi içindeki tarımla ilgili yapı işleri istisna; tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri ise Kanuna tabi. Soruda "taşıma" mı yazıyor, yoksa "yükleme", "yer tesisi" ya da "tarım işletmesi" mi, ona bakın.

Kanuna tabi üç iş daha

"Şu kadar ki" listesinin kalan üç bendi şunlar: tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler; halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumundaki park ve bahçe işleri; ve Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen, tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileriyle ilgili işler.

Kapsam dışına da uzanan hükümler

Son tuzak: kapsam dışında kalmak, İş Kanununun hiçbir hükmünün uygulanmayacağı anlamına gelmiyor. Otuz dokuzuncu madde, asgari ücretin iş sözleşmesiyle çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için belirleneceğini söylüyor. Yetmiş dördüncü maddenin son fıkrası da aynı ifadeyi kullanıyor: analık hâlinde çalışma ve süt izni hükümleri, kapsam içi ya da dışı her işçiye uygulanıyor. Bir de yüz on üçüncü madde: tarım-orman ve esnaf-sanatkâr istisnasındaki işyerlerinde çalışan işçilere ücretle ilgili 32, 35, 37 ve 38. maddeler yine uygulanıyor. Bu hükümlerin ayrıntısını ilgili derslerde göreceğiz.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 s. İş Kanunu (kabul 22.05.2003; RG 10.06.2003/25134; yayımı tarihinde yürürlüğe girdi, m.121) m.1/2 (kapsam) ve m.4 (istisnalar ile “şu kadar ki” listesi). Kanunun değişiklik tablosunda m.4'ü değiştiren tek düzenleme 6331 sayılı Kanundur; 01.09.2026 itibarıyla metin aynıdır.
- **Bent sırası (m.4/1):** a, b, c, d, e, f, g, h, ı. Bu fıkrada (ç) ve (ğ) bendi yoktur; esnaf-sanatkâr istisnası dokuzuncu bent olan (ı) bendidir.
- **Bildirim kapsamı değiştirmez (m.1/3, m.3/1):** İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, m.3'teki bildirim gününe bakılmaksızın Kanun hükümleriyle bağlıdır. Kapsama giren işyerini kuran, devralan, çalışma konusunu değiştiren veya kapatan işveren bunu bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirir.
- **Çıraklar bendi (6331 m.37):** m.4/1-f'de yer alan “İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere” ifadesi 6331 m.37 ile metinden çıkarıldı. 6331 RG 30.06.2012'de yayımlandı; m.37, m.38/1-c uyarınca yayımdan altı ay sonra yürürlüğe girdi (4857 değişiklik tablosunda 30.12.2012). Çırak ve stajyerler 6331 m.2/1 ile İSG kapsamındadır.
- **Ev hizmetleri iki kanunda da kapsam dışı:** 4857 m.4/1-e ve 6331 m.2/2-c. İki istisna listesinin tek ortak kalemi budur: sporcular ve rehabilite edilenler 4857 dışında kalır, ancak 6331 m.2/2'de istisna olarak sayılmaz; 6331 çırak ve stajyerler dâhil tüm çalışanlara uygulanır (m.2/1).
- **507 sayılı Kanun (5362 m.76, m.3/a):** m.4/1-ı hâlâ 507 s. Esnaf ve Sanatkârlar Kanununa atıf yapar. 507, 5362 s. Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu (RG 21.06.2005/25852) m.76 ile yürürlükten kaldırılmıştır; diğer kanunlarda 507'ye yapılan atıflar 5362'ye yapılmış sayılır. Esnaf ve sanatkâr tanımı 5362 m.3/a'dadır.
- **Deniz İş Kanunu (854 m.1):** Denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan, yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde hizmet akdiyle çalışan gemiadamları ve işverenlerine uygulanır. Aynı işverenin gemilerinin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazlaysa ya da çalıştırdığı gemiadamı sayısı 5 veya daha fazlaysa da birinci bent hükmü uygulanır. Sandal, mavna, şat, salapurya gibi olanlar da gemi sayılır.
- **m.113'ün saydığı maddeler:** m.32 ücret ve ücretin ödenmesi, m.35 ücretin saklı kısmı, m.37 ücret hesap pusulası, m.38 ücret kesme cezası. Madde yalnız m.4/1'in (b) ve (ı) bentlerindeki işyerleri için konmuştur; aykırılıkta ilgili ceza hükümleri uygulanır.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Tarım işyerinde tam 50 işçi var. (b) istisnası uygulanır mı?	Evet. 50'den az işçi (50 dahil) çalıştırılan tarım ve orman işyerleri istisnadır.
Limanda gemiden karaya yük boşaltma 4857'ye tabi mi?	Evet. Kıyı, liman ve iskelelerdeki yükleme-boşaltma işleri Kanuna tabidir.
Havacılığın yer tesislerindeki işler 4857'ye tabi mi?	Evet. İstisna olan hava taşıma işleridir; yer tesislerindeki işler tabidir.
Evlerde ve el sanatı işlerinde hısımlık sınırı nedir?	Aile üyeleri ve 3. dereceye kadar (dahil) hısımlar; dışarıdan kimse katılmamalı.
Esnaf ve sanatkâr istisnasının koşulu nedir?	507 s.K. m.2 tarifine uygun ve üç kişinin çalıştığı işyeri (m.4/ı).
Tarım işletmesindeki yapı işi 4857'ye tabi mi?	Evet. İstisna olan, aile ekonomisi içindeki tarımla ilgili yapı işleridir.
Hangi üç kişi grubu 4857 dışında bırakılmıştır?	Çıraklar, sporcular ve rehabilite edilenler (m.4/f, g, h).

Asgari ücret, 4857 dışındaki işçiyi de kapsar mı?	Evet. m.39: Kanun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için belirlenir.

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu m.1/2
- 6331 s. İSG Kanunu m.2/1
- 6098 s. Türk Borçlar Kanunu m.398, m.421/1, m.433/1
- 5362 s. Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu m.76, m.3/a
- 854 s. Deniz İş Kanunu m.1

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/is-kanunu-hangi-islerde-uygulanmaz**

DERS 07.03 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Eşit Davranma Tazminatı Kaç Aylık? İşyeri Devrinde Devreden Kaç Yıl Sorumlu?

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Eşit davranma ilkesi neyi yasaklar?

4857 sayılı İş Kanununun beşinci maddesi eşit davranma ilkesini düzenliyor. Birincisi: iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz. Sondaki "ve benzeri" ifadesine dikkat edin; liste sayılanlarla sınırlı değil. İkincisi: işveren, esaslı sebep olmadıkça kısmi süreli işçiye tam süreli işçi karşısında, belirli süreli işçiye de belirsiz süreli işçi karşısında farklı işlem yapamaz. Kısaca tanımlayalım: kısmi süreli, normal haftalık çalışma süresi, işyerinde aynı ya da benzer işte tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az belirlenen sözleşme; belirli süreli ise belirli süreli işlerde ya da belli bir işin tamamlanması gibi objektif bir koşula bağlı olarak yazılı yapılan sözleşme. Üçüncüsü: biyolojik ya da işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan ya da dolaylı farklı işlem yapılamaz. Dördüncüsü: aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

Aykırılığın bedeli: dört aya kadar ücret

Peki kurala uyulmazsa ne oluyor? İş ilişkisi sürerken ya da sona ererken bu hükümlere aykırı davranılırsa işçi, dört aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminat isteyebiliyor. Üstelik bu tazminattan başka, yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebiliyor. "Kadar" kelimesi burada bir tavan: tazminat dört aylık ücreti aşamaz. Sınavda "en az dört aylık" gibi bir ifade görürseniz durun; bu maddede alt sınır değil, üst sınır var.

Aykırılığı kim ispat eder?

Aykırılığı kim ispat edecek? Kural olarak işçi. Ama kanun burada işçiye bir kolaylık tanıyor: işçi, bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, bu kez işveren böyle bir ihlalin olmadığını ispat etmekle yükümlü oluyor. Yani ispat yükü önce işçide; güçlü ihtimal gösterildiği anda işverene geçiyor.

Devirde iş sözleşmeleri devralana geçer

Şimdi dersin ikinci yarısına, altıncı maddeye geçiyoruz: işyerinin veya bir bölümünün devri. İşyeri ya da işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde orada mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralana geçiyor. Hizmet süresine bağlı haklarda ise devralan işveren, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihi esas almak zorunda. Yani işçinin hizmet süresi devirle sıfırlanmıyor.

Devirden önceki borçlar: birlikte sorumluluk

Devirden önceki borçlar ne olacak? Devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumlu. İki şart birlikte aranıyor: borç devirden önce doğmuş olacak ve devir tarihinde ödenmesi gerekiyor olacak. Ancak devreden işverenin bu sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı. İki ayrıntıya dikkat: iki yıl borcun doğduğu tarihten değil, devir tarihinden sayılıyor; ve bu sınır yalnızca devreden işveren için yazılmış.

Devirde üç tuzak: birleşme, iflas, fesih

Bu maddede üç tuzağa dikkat. Bir: tüzel kişilik birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erse birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmıyor. İki: iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu yapılan devirde maddenin bu hükümleri hiç uygulanmıyor. Üç: ne devreden ne devralan işveren, iş sözleşmesini sırf devir yüzünden feshedebilir; devir, işçi için de haklı fesih sebebi değil. Haklı sebep, kanunda sayılan ve iş sözleşmesini süresinin bitmesini ya da bildirim süresini, yani önceden haber verme süresini beklemeden, derhal feshetmeye imkân veren

hâllerdir; ayrıntısını ileride ayrı bir derste işleyeceğiz. Ama ekonomik, teknolojik ya da iş organizasyonu değişikliğinin gerektirdiği fesih hakları ile haklı sebeple derhal fesih hakları saklı; yani sırf devir yüzünden fesih yasağı bu fesihleri engellemiyor.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 s. İş Kanunu (RG 10/6/2003-25134) m.5 “Eşit davranma ilkesi” ve m.6 “İşyerinin veya bir bölümünün devri”.
- **Cinsiyet ve ücret (m.5/3–5):** Cinsiyet veya gebelik nedeniyle farklı işlem yasağı iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde geçerlidir. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (m.5/5).
- **Belirli ve kısmi süreli işçiye özel hükümler (m.12/1, m.13/2):** Ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt sözleşmenin belirli süreli ya da kısmi süreli olmasından dolayı emsal işçiye göre farklı işlem yapılamaz. Kısmi süreli işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.
- **Sendikal ayrım (m.5/6 son cümle):** Madde, 2821 s. Sendikalar Kanununun 31. maddesini saklı tutar. 2821 s. Kanun, 6356 s. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunuyla yürürlükten kaldırılmıştır; diğer mevzuattaki 2821 atıfları 6356'ya yapılmış sayılır (6356 m.81/1-2). 6356 m.25/1–3'e aykırılıkta (işe alımı sendika şartına bağlama, üyelik nedeniyle ayrım, sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarma veya farklı işlem) işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir (6356 m.25/4).
- **İspat ve m.20 (m.5/7):** İspat kuralı “20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere” konmuştur. m.20/2'ye göre feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir; işçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ederse bu iddiasını ispatla yükümlüdür.
- **Karıştırılan tazminat (m.21/1):** Feshin geçersizliğine karar verildiği hâlde işçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmayan işveren, en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat öder. m.5'teki tazminat ise “dört aya kadar” ücret tutarındadır.
- **Zamanaşımı (Ek m.3/d):** İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminatın zamanaşımı süresi beş yıldır.
- **Devirde fesih (m.6/5):** Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez; devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları ile işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Eşit davranma ilkesine aykırılıkta tazminatın tavanı nedir?	Dört aylık ücret tutarı; ayrıca yoksun bırakıldığı haklar da istenebilir (4857 m.5/6).
Kısmi ya da belirli süreli işçiye farklı işlem ne zaman olabilir?	Yalnız esaslı bir sebep varsa (4857 m.5/2).
Cinsiyet veya gebelik nedeniyle farklı işlem ne zaman olabilir?	Biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılıyorsa (4857 m.5/3).
Eşit davranma ilkesine aykırılığı kim ispat eder?	Kural olarak işçi; ihlal ihtimalini güçlü gösterirse yük işverene geçer (4857 m.5/7).
İşyeri devrinde iş sözleşmelerine ne olur?	Bütün hak ve borçlarıyla devralan işverene geçer (4857 m.6/1).

Hizmet süresine bağlı haklarda hangi tarih esas alınır?	İşçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarih (4857 m.6/2).
Devirden önce doğmuş, devirde ödenmesi gereken borçta devreden?	Devralanla birlikte sorumlu; devir tarihinden itibaren 2 yılla sınırlı (4857 m.6/3).
Tüzel kişilik birleşmeyle sona ererse birlikte sorumluluk işler mi?	Hayır; katılma ve tür değiştirmede de uygulanmaz (4857 m.6/4).

Kaynaklar

- 4857 m.5/1
- 6356 m.81/1 ve 81/2
- 1475 m.14, ikinci fıkra

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/esit-davranma-tazminati-isyeri-devri-sorumluluk**

DERS 07.04 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulma Şartları Nelerdir?

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Asıl işveren işi verir, alt işveren işi alır

Asıl işveren–alt işveren ilişkisi İSG mevzuatında da karşımıza çıkıyor: İSG kurulu, risk değerlendirmesi ve acil durum planı kurallarında ayrı hükümler var. Bugün bu ilişkinin kurulma şartlarına bakıyoruz. diye kısalttığımız bu Yönetmelik. İşi veren asıl işveren; asıl işte kendisi de işçi çalıştırıyor. İşi alan alt işveren; bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde, aldığı işte çalıştırıyor. İpucu kutusuna bakın: asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden ya da alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumlu. Ücret ödeme borcu da iş sözleşmesinden doğuyor; kapaktaki ilk sorunun cevabı evet. Karıştırmayın: işyeri devrinde devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yılla sınırlı; alt işveren fıkrasında böyle bir süre sınırı yok.

Yönetmelik m.4: ilişki için beş şart

Şartlar Yönetmeliğin dördüncü maddesinde, beş bent hâlinde. a: asıl işverenin işyerinde, üretimde çalışan kendi işçileri de bulunmalı; kendi işçisi olmayan asıl işveren bu ilişkiyi kuramaz. b: verilen iş yardımcı iş olmalı; asıl işin bölünerek verilmesinde ise iş, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmeli. c: alt işveren bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde, aldığı işte çalıştırmalı. ç: iş, üretime ilişkin, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdükçe devam eden bir iş olmalı. d: alt işveren daha önce o işyerinde çalıştırılan biri olmamalı. Gruplayarak hatırlayın: a asıl işverene, b ile ç verilen işe, c ile d alt işverene bakıyor.

Yardımcı iş mi, uzmanlık gerektiren iş mi?

b bendindeki iki iş türünü ayıralım. Yardımcı iş, Yönetmeliğin tanımıyla, üretime ilişkin ama doğrudan üretim organizasyonunda yer almayan, üretimin zorunlu unsuru olmayan, asıl işe bağımlı ve asıl iş devam ettikçe devam eden iş. Asıl işin bölünerek verilebilecek kısmı ise uzmanlık gerektiren iş: Yönetmeliğin on birinci maddesine göre üretimin zorunlu unsurlarından ve işin niteliği gereği işletmenin kendi uzmanlığı dışında ayrı bir uzmanlık istiyor. Zorunlu unsur ifadesi iki tanımda da var, ama ters yönde. Vurgulu satır en önemli kural: asıl iş, ancak işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi şartları birlikte gerçekleşirse bölünerek verilebilir; biri tek başına yetmez. Asıl işin uzmanlık gerektirmeyen bir bölümü ise alt işverene verilemez. Yardımcı işte uzmanlık şartı aranmıyor. 4857'nin ikinci maddesi de Yönetmelik de yardımcı işe örnek saymıyor; soruda bu ölçütlere bakın.

Eski çalışan alt işveren olamaz; peki hissedar olursa?

Şimdi d bendi ve istisnası. Fabrikadan ayrılan bir çalışan, aynı fabrikadan iş alıp alt işveren olamaz; İş Kanunu da daha önce o işyerinde çalıştırılan kimseyle alt işveren ilişkisi kurulamayacağını söylüyor. Ama Yönetmeliğin aynı bendinde bir istisna var: bu kişinin sonradan bir tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel değil. İstisna iki yapıyı da sayıyor: şirket ve adi ortaklık. İpucu kutusu da buraya bağlı: asıl işverenin işçileri alt işverence işe alınırsa hakları kısıtlanamaz.

Olur mu, olmaz mı? Dört hızlı kontrol

Dört hızlı kontrol; parantezdeki maddeler Alt İşverenlik Yönetmeliğinin. Her satırda önce siz karar verin. Bir: alt işveren şirket değil, gerçek kişi. Olur; Yönetmelik alt işvereni gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olarak tanımlıyor. İki: bu işe görevlendirilen işçiler başka işyerlerinde de çalışıyor. Olmaz; c bendi. Üç: asıl işverenin üretimde kendi işçisi kalmıyor. Olmaz; a bendi. Dört: alt işveren, aldığı asıl iş bölümünü bölüp başka bir işverene veriyor. Olmaz; Yönetmeliğin on birinci maddesi buna izin vermiyor.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 sayılı İş Kanunu (kabul 22.05.2003; RG 10.06.2003/25134) m.2 (asıl işveren-alt işveren tanımı, birlikte sorumluluk, eski çalışan ve asıl işin bölünmesi yasakları); Alt İşverenlik Yönetmeliği (RG 27.09.2008/27010; değişiklikler RG 25.08.2017/30165 ve 06.07.2021/31533) m.3 (tanımlar), m.4 (kurulma şartları), m.11 (uzmanlık gerektiren iş). Yönetmelik, 4857 m.3'e dayanılarak hazırlanmıştır (Yön. m.2). Derste tek başına kullanılan "Yön." kısaltması Alt İşverenlik Yönetmeliğini, "4857" İş Kanununu gösterir.
- **Fıkra numarası (4857 m.2):** Madde metninde "(Ek fıkra: 23/7/2010-6009/48 md.; Mülga dördüncü fıkra: 20/6/2012-6331/37 md.)" kaydı durur. Bu kayıt sayılırsa alt işveren tanımı yedinci, sayılmazsa altıncı fıkradır: 4857 m.3/2 "2 nci maddesinin altıncı fıkrası", Çalışanların İSG Eğitimleri Yön. (RG 02.04.2026/33212) m.22 "2 nci maddesinin yedinci fıkrası" der. Derste bu yüzden yalnız "4857 m.2" yazıldı.
- **Beş bent (Yön. m.4/1):** a, b, c, ç, d bentleri vardır. (b) bendi iki cümledir: yardımcı iş kuralı ve asıl işin bölünerek verilmesinde uzmanlık kuralı. İki cümle ayrı sayılırsa şartlar altı madde olarak da sıralanabilir.
- **İfade (Yön. m.11/3):** İkinci şartın mevzuattaki adı "teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi"dir. 4857 m.2 ile Yön. m.3, m.4 ve m.12 aynı şartı "teknolojik nedenlerle" diye yazar; Yön. m.10 ve m.11 "teknolojik sebeplerle" der.
- **Tanımlar (Yön. m.3/1, m.11/2):** Alt işveren gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olabilir (a). Asıl iş, mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iştir (c). İşverenin kendi işçileri ve yönetim organizasyonu ile mal veya hizmet üretimi yapması esastır (m.11/2).
- **Sözleşme (Yön. m.9–10, Geçici m.1):** Alt işverenlik sözleşmesi yazılı yapılır (m.9/1). Sözleşmede diğerlerinin yanında asıl işin ve alt işverene verilen işin ne olduğu, asıl işin bir bölümü veriliyorsa uzmanlık koşuluna ilişkin teknik açıklama, asıl işverenin birlikte sorumluluğu ve önceki işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı yer alır (m.10/1). Uzmanlık gerektiren iş verildiğinde iş ekipmanı listesi, iş bitirme belgesi, operatör ve teknik eleman sertifikaları sözleşmeye eklenir (m.10/2); Yönetmelikten önce kurulup hâlen devam eden ilişkilerde bu belgeler aranmaz (Geçici m.1).
- **Yeni işyeri (Yön. m.5/3; 4857 m.3/2):** Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması yeni bir işyeri kurulması olarak değerlendirilir. Alt işveren, kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle bildirim yapar. Bildirim, tescil ve muvazaa incelemesi sonraki dersin konusudur.
- **Ücret kontrolü (4857 m.36, beşinci fıkra):** İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, alt işveren işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmek ve ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Kurulma şartları hangi maddede, kaç bentte?	Alt İşverenlik Yön. m.4; a, b, c, ç, d: beş bent.
Asıl işverenin kendi işçisi yoksa ilişki kurulur mu?	Yön. m.4/1-a: Hayır; üretimde çalışan kendi işçileri de olmalı.
Yardımcı iş için uzmanlık şartı aranır mı?	Yön. m.4/1-b: Hayır; asıl işin bölünmesinde aranır.
Yardımcı iş üretimin zorunlu unsuru mu?	Yön. m.3/1-ğ: Hayır; asıl işe bağımlı, asıl iş sürdükçe sürer.
Yön. m.11/3: asıl iş hangi iki şartla bölünebilir?	İşletmenin ve işin gereği + teknolojik sebeplerle uzmanlık, birlikte.
Yön. m.4/1-d: eski çalışan alt işveren olabilir mi?	Hayır; şirket ya da adi ortaklık hissedarlığı engel değil.
4857 m.2: birlikte sorumluluk hangi borçları kapsar?	Kanun, iş sözleşmesi ve alt işverenin taraf olduğu TİS.

Alt işveren aldığı asıl iş bölümünü bölüp verebilir mi?	Yön. m.11/4: Hayır; işi bölerek başka işverene veremez.

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu m.2
- Alt İşverenlik Yön. m.3/1-ç
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hk. Yön.
- İSG Kurulları Hk. Yön. m.4/2
- İSG Risk Değerlendirmesi Yön. m.15
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hk. Yön. m.18/1

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/asil-isveren-alt-isveren-sartlari**

DERS 07.05 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Alt İşverenlikte Muvazaa Raporuna İtiraz Süresi Kaç İş Günü?

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Muvazaa: gerçek iradeyi gizleyen sözleşme

Bugün o ilişki gerçek amacını gizlediğinde ne olduğunu konuşacağız: muvazaa. Alt İşverenlik Yönetmeliği, şu dört durumu içeren sözleşmeyi muvazaa sayıyor. Bir: asıl işin uzmanlık gerektirmeyen bir bölümünü alt işverene vermek. İki: daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimseyle alt işverenlik ilişkisi kurmak. Üç: asıl işverenin işçilerini alt işverene aldırıp hakları kısıtlanmış hâlde çalıştırmaya devam etmek. Dört: kamusal yükümlülüklerden kaçınmak ya da işçilerin iş sözleşmesinden, toplu iş sözleşmesinden veya mevzuattan doğan haklarını kısıtlamak gibi, tarafların gerçek iradesini gizleyen işlemler. Uzmanlık gerektirmeyen asıl iş bölünüp verilemiyordu; daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse de alt işveren olamıyordu.

Süreç bildirim ve tescille başlar

Süreç nasıl işliyor? Alt işveren, kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle bölge müdürlüğüne bildirimde bulunuyor. Bölge müdürlüğü işyerini tescil ediyor ve işyerine bir sicil numarası veriyor. Kanun devam ediyor: tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince inceleniyor. Kutudaki ayrıntıya da dikkat: yönetmeliğe göre bir işyerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, yeni bir işyeri kurulması olarak değerlendiriliyor.

Müfettiş özellikle neye bakar?

Bölge müdürlüğü, belgelerde kanuna aykırılık ya da muvazaa kanaati oluşturan deliller görürse belgeleri gerekçesiyle birlikte incelenmek üzere iş teftiş grup başkanlığına gönderiyor. Başlıktaki “özellikle” kelimesi yönetmelikten geliyor: muvazaanın incelenmesinde özellikle bakılacak hususlar tek tek sayılıyor. Alt işverenin işe uygun yeterli ekipmanı ve tecrübesi var mı? İstihdam edeceği işçilerin nitelikleri işe uygun mu? Asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenler dışında asıl işverenin işçisi bu işte çalışıyor mu? Ve sözleşme, kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı ya da işçilerin bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamayı amaçlıyor mu? Bu sonuncusu, tanımdaki dördüncü durumu hatırlatıyor. İnceleme sonunda muvazaa tespit edilirse gerekçeli bir müfettiş raporu yazılıyor ve işverenlere tebliğ ediliyor.

Rapordan kesin karara: 30-4-6

Şimdi dersin kalbi: üç süre. Bir: işverenler rapora, tebliğ tarihinden itibaren otuz iş günü içinde yetkili iş mahkemesine itiraz edebiliyor. Dikkat, otuz gün değil, otuz iş günü. İki: itiraz üzerine görülen dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılıyor. Üç: mahkemenin verdiği karar temyiz edilirse Yargıtay altı ay içinde kesin olarak karar veriyor. Sıralamayı böyle tutun: önce iş günü, sonra aylar; otuz, dört, altı.

İtiraz yoksa ya da tespit onanırsa ne olur?

Peki rapora otuz iş günü içinde itiraz edilmezse ya da mahkeme muvazaa tespitini onarsa ne oluyor? İki sonuç var. Birincisi, alt işverenin işyeri için yapılan tescil işlemi iptal ediliyor. İkincisi ve sınavın en sevdiği: alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılıyor. Tebliğ tarihinden ya da tescilin iptal edildiği tarihten itibaren değil; başlangıçtan itibaren.

Sık karıştırılan üç ayrıntı

Üç tuzak. Bir: itiraz idare mahkemesine değil, yetkili iş mahkemesine yapılıyor. İki: altı iş günü. Önceki derslerde işin durdurulmasını görmüştük; işveren durdurma kararına, kararın yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde itiraz edebiliyordu. Muvazaa raporunda ise süre otuz iş günü. Üstelik 2014'teki 6552 sayılı Kanundan önce muvazaa itirazında da süre altı iş günüydü; bu Kanunla otuz iş gününe çıkarıldı. Şıklarda altıyı görünce hangi süreç olduğuna

bakın. Üç: kanun işverenler için “itiraz edilebilir” diyor, yani bu bir hak. Ama kamu idareleri için bu raporlara itiraz etmek ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurmak zorunlu.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 s. İş Kanunu (RG 10/6/2003-25134) m.2 (asıl işveren-alt işveren ilişkisi ve muvazaa fıkrası) ve m.3/2 (bildirim, tescil, inceleme, itiraz, sonuç); Alt İşverenlik Yönetmeliği (RG 27/9/2008-27010) m.3/1-g (muvazaa tanımı), m.4 (kurulma şartları), m.5–7 (bildirim, belgeler, tescil), m.12 (muvazaanın incelenmesi), m.13 (inceleme sonucu yapılacak işlemler; Değişik: RG 25/8/2017-30165).
- **Süre değişikliği (6552 s. Kanun m.1):** Kabul 10/9/2014, RG 11/9/2014-29116 (Mük.). 4857 m.3/2'deki "altı iş günü" ibareleri "otuz iş günü" yapıldı; aynı madde fıkranın beşinci cümlesini değiştirerek 4 ay (basit yargılama), Yargıtay 6 ay ve kamu idarelerinin zorunlu itirazı cümlelerini getirdi.
- **Kanun düzeyinde muvazaa (4857 m.2):** Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz; aksi hâlde ve genel olarak ilişkinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görür. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.
- **Birlikte sorumluluk (4857 m.2):** Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte sorumludur.
- **İşyeri bildirimi (4857 m.3/1; Yön. m.5/1):** İşyerini kuran işveren; unvan ve adres, işçi sayısı, çalışma konusu, işin başlama günü gibi bilgileri **bir ay** içinde bölge müdürlüğüne bildirir. Alt işveren de kendi işyeri için bu fıkraya göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Şirketlerin tescil kayıtları ise ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgelerle yapılır; bu belgeler de **bir ay** içinde bölge müdürlüğüne gönderilir (m.3/3).
- **Belgeler (Yön. m.6, m.10/2):** İşyeri bildirgesiyle birlikte tüzel kişiler için Ticaret Sicil Gazetesi sureti (a) ile alt işverenlik sözleşmesi ve ekleri (c) bölge müdürlüğüne verilir; (b) bendi RG 6/7/2021-31533 ile yürürlükten kaldırılmıştır. Uzmanlık gerektiren bir iş verilmişse iş ekipmanı listesi, iş bitirme belgesi, operatör ve teknik eleman sertifikaları sözleşmeye eklenir.
- **Tescil yapılmaz (Yön. m.7/2):** İşyeri bildirgesindeki bilgiler ve eklenmesi gereken belgeler eksik veya gerçeğe aykırıysa işyerinin tescili yapılmaz.
- **İncelemeye sevk (Yön. m.12/1):** Belgelerde Kanuna aykırılık veya muvazaa kanaati oluşturan deliller varsa bölge müdürlüğü belgeleri gerekçesiyle iş teftiş grup başkanlığına intikal ettirir.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Muvazaa raporuna itiraz: süre ve yer?	Tebliğden itibaren 30 iş günü, yetkili iş mahkemesine.
İtiraz davası nasıl ve kaç ayda sonuçlanır?	Basit yargılama usulüyle, 4 ay içinde.
Temyizde Yargıtay kaç ayda karar verir?	6 ay içinde, kesin olarak.
Kamu idaresi rapora itiraz etmek zorunda mı?	Evet; itiraz ve diğer kanun yolları zorunludur.
Süresinde itiraz yoksa işçiler kimin işçisi sayılır?	Başlangıçtan itibaren asıl işverenin; tescil de iptal edilir.
Alt işveren tescil için nereye bildirim yapar?	Bölge müdürlüğüne; yazılı sözleşme ve belgelerle.
Tescilli işyerinin belgelerini kim inceler?	Gerektiğinde iş müfettişleri; muvazaada gerekçeli rapor.

Alt işverenlik ilişkisinin kurulması ne sayılır?	Yeni bir işyeri kurulması (Alt İşverenlik Yön. m.5/3).

Kaynaklar

- Alt İşverenlik Yönetmeliği m.3/1-g
- 4857 m.2
- 6552 s. Kanun m.1; 4857 m.3/2 dipnot 2–3
- 6331 m.25/4

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/alt-isverenlik-muvazaa-itiraz-sureci**

DERS 07.06 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Geçici İşçi Sağlama Sözleşmesi Nedir, Kaç Ay Sürer?

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Üç taraf, iki yazılı sözleşme

Önce taraflar. İş Kanununun yedinci maddesine göre geçici iş ilişkisi iki yolla kurulur: özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding içinde görevlendirmeyle. Bugün birinci yolu işliyoruz. Üç taraf var: Türkiye İş Kurumundan izin almış özel istihdam bürosu, geçici işçi ve işçiyi fiilen çalıştıran işveren. İki sözleşme var, ikisi de yazılı: büro ile işçi arasında iş sözleşmesi, büro ile çalıştıran işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi. Başlıktaki sorunun cevabı da burada: geçici işçi sağlama sözleşmesi, büro ile çalıştıran işveren arasında yapılan yazılı sözleşmedir; büro bu sözleşmeyle kendi işçisini geçici olarak o işverene devreder. Tuzak şurada: işçi başka yerde çalışsa da işvereni bürodur; çalıştıran işveren ise işin gereğine ve sözleşmeye uygun olarak talimat verir.

Hangi hâlde ne kadar süre?

Kanun yedi hâl sayıyor ve süreyi hâle göre belirliyor. Birinci satır: analık hâli izinleri; bu izinler bittikten sonra ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışmaya geçmesi; askerlik ve kanunun deyişiyle iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâller. Süre, o hâl sürdükçe. Kısmi süreli çalışma, haftalık çalışma süresinin tam süreli çalışana göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi demek; sözleşme türlerini ileride ayrıca göreceğiz. İkinci satır: mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetleri; süre sınırı yok. Üçüncü satır: işletmenin günlük işlerinden sayılmayan aralıklı işler, İSG bakımından acil işler ya da üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenler ve öngörülemeyen kapasite artışı; en fazla dört ay. Son satır: mevsimlik işler hariç dönemsel iş artışı; o da en fazla dört ay, ama yenilenemiyor.

Dört ay, iki yenileme, tavan sekiz ay

Dört aylık hâller şunlar: aralıklı işler, acil işler ya da zorlayıcı nedenler, kapasite artışı ve dönemsel iş artışı. Bu hâllerde ilk sözleşme en fazla dört ay. Dönemsel iş artışı hariç en fazla iki defa yenilenebilir; ama toplam süre sekiz ayı geçemez. Yani dört artı dört artı dört, on iki ay değil; tavan sekiz. Süre bitince çalıştıran işveren, aynı iş için altı ay geçmeden yeniden geçici işçi çalıştıramaz. Şuna da dikkat: süre dolduğu hâlde işçi çalışmaya devam ederse, çalıştıran işveren ile işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Belirsiz süreli, kanunun deyişiyle bir süreye bağlı olarak yapılmayan sözleşme; belirli ve belirsiz süreli sözleşmeleri de ileride ayrıca göreceğiz.

Kapasite artışında sınır: dörtte bir

Sayı sınırı yalnızca öngörülemeyen kapasite artışı hâli için. Geçici işçi sayısı, işyerindeki işçi sayısının dörtte birini geçemez: kırk işçi varsa en fazla on. Ancak on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar kurulabilir. Yani sekiz işçili yerde dörtte bir hesabıyla çıkan iki değil, beş. Sayarken kısmi süreli çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreliye dönüştürülür.

Nerede ve ne zaman kurulamaz?

Şimdi yasaklar. Büro aracılığıyla geçici iş ilişkisi kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde kurulamaz; toplu işçi çıkarılan işyerlerinde de sekiz ay süresince kurulamaz. Toplu işçi çıkarmanın şartlarını ileride ayrıca göreceğiz; burada sekiz aylık yasağı aklınızda tutun. Grev, işçilerin işyerinde faaliyeti durdurmak ya da önemli ölçüde aksatmak amacıyla topluca işi bırakması; lokavt ise işyerinde faaliyeti tamamen durduracak şekilde işçilerin işverence topluca işten uzaklaştırılması. Bunlar uygulanırken de geçici işçi çalıştıran işveren, geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz. Buradaki sekiz ay bir yasak süresi; sözleşmenin toplam sekiz ayıyla karıştırmayın.

Çalıştıran işverenin İSG görevleri

Ve İSG sınavı için kritik kısım. Daha önceki bir derste geçici veya belirli süreli işlerde İSG yönetmeliğini görmüştük; İş Kanunu da çalıştıran işverene görevler veriyor. Bir: geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığını büroya derhâl, ilgili mercilere de 5510 sayılı Kanunun on üçüncü ve on dördüncü maddelerine göre bildirir. İki: 6331'in on yedinci maddesinin altıncı fıkrasındaki eğitimleri verir, İSG tedbirlerini alır; o fıkraya göre geçici iş ilişkisi kurulan işveren, İSG risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar. Üç: geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlü.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 sayılı İş Kanunu m.7 (6715 sayılı Kanunun 1. maddesiyle değişik; 6715 RG 20.05.2016, sayı 29717). Uygulama ayrıntıları: Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği (RG 11.10.2016, sayı 29854) m.5–11.
- **Yönetmelikteki tanım (Yön. m.3/1-d):** Geçici işçi sağlama sözleşmesi, özel istihdam bürosu ile işveren arasında işçinin iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici iş ilişkisi kapsamında yapılan yazılı sözleşmedir.
- **İki yol (m.7/1):** Geçici iş ilişkisi özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirmeyle kurulur. Holding içi yol sonraki dersin konusudur.
- **Bent harfleri:** Kanun m.7/2'de yedi hâl (a)–(g) bentleridir; yenilenemeyen dönemsel iş artışı **(g)**, dörtte bir sınırına bağlı öngörülemeyen kapasite artışı **(f)** bendidir. Yönetmelik m.5/2 aynı hâlleri (a, b, c, ç, d, e, f) diye sayar; orada kapasite artışı **(e)**, dönemsel iş artışı **(f)** bendidir. Soruda bent harfi geçerse hangi metne göre sorulduğuna bakın.
- **(a) bendinin kapsamı (m.7/2-a):** m.74'te belirtilen hâller (m.74 analık hâli iznini, istek hâlinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izni ve istek hâlinde 6 aya kadar ücretsiz izni düzenler); m.13/5'e göre m.74'teki izinlerin bitiminden sonra, mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışması; askerlik hizmeti ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâller. İzin sürelerinin ayrıntısı ileride doğum izni konusunda işlenir.
- **m.30 kotası (m.7/6 son cümle):** Geçici işçi, m.30'un (engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu) uygulanmasında özel istihdam bürosunun ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez.
- **Grev ve lokavt (m.7/5):** Yasak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.65 hükümleri saklı kalmak kaydıyla uygulanır. Grev ve lokavtın tanımı 6356 m.58/1 ve m.59/1'dedir.
- **Çalıştıran işverenin diğer hak ve yükümlülükleri (m.7/9):** talimat verme yetkisi (a); açık iş pozisyonlarını geçici işçiye bildirme ve Türkiye İş Kurumunun isteyeceği belgeleri saklama (b); çalıştığı dönemde işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele (d); varsa işyeri sendika temsilcisine geçici işçilerin istihdam durumunu bildirme (e).

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Geçici işçinin işvereni kim, büro onu ne yapar?	İşvereni bürodur; büro onu çalıştıran işverene geçici olarak devreder.
Askerlik veya analık izni hâlinde süre ne kadar?	O hâl devam ettiği sürece.
Aralıklı işlerde süre ve yenileme?	En fazla 4 ay; en fazla 2 defa yenilenir, toplam 8 ayı geçemez.
Dönemsel iş artışında (mevsimlik hariç) yenileme var mı?	Yok; sözleşme en fazla 4 ay.
Süre bitti; aynı iş için yeniden geçici işçi ne zaman?	6 ay geçmeden çalıştırılamaz.
Süre dolduğu hâlde çalışma sürerse ne olur?	Çalıştıran işverenle belirsiz süreli sözleşme kurulmuş sayılır.

Kapasite artışında geçici işçi sayısı sınırı?	İşçi sayısının dörtte biri; 10 ve daha az işçide 5 işçiye kadar.
Geçici işçinin iş kazası büroya ne zaman bildirilir?	Derhâl; ilgili mercilere 5510 sayılı Kanuna göre.

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu m.7/1
- Özel İstihdam Büroları Yön. m.3/1-d
- 6356 s. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.58/1
- 6331 s. İSG Kanunu m.17/6
- Resmî Gazete 20.05.2016 fihristi
- Lexpera 4857 m.7 sürüm karşılaştırması

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/gecici-isci-saglama-sozlesmesi**

DERS 07.07 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Holding İçi Geçici İş İlişkisi Nasıl Kurulur? 6 Ay Kuralı ve Geçici İşçi Ücreti

▶ İnteraktif ders + 4 soru

İşçi holding içinde geçici olarak devredilebilir

Kanun ikinci bir yol daha tanıyor: işveren, işçisini holding bünyesinde ya da aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görmek üzere geçici olarak devredebilir. Bunun dört kuralı var. Bir: işçinin yazılı rızası, devir sırasında alınır. İki: ilişki yazılı kurulur. Üç: süre en fazla altı ay. Dört: en fazla iki defa yenilenebilir.

Ücret borcu devreden işverende kalır

Peki başka şirkete giden işçinin ücretini kim öder? Kanun açık: işçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Ama işçi yalnız da kalmaz. Kanun, işçiyi alan tarafa “geçici iş ilişkisi kurulan işveren” diyor; biz kısaca devralan diyelim. Devralan işveren, işçi kendisinde çalışırken ödenmeyen ücretten, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işverenle birlikte sorumludur. Kısacası: geçici devir işçiyi taşır, ücret borcunu taşımaz. Bunu, daha önce gördüğümüz işyeri devriyle karıştırmayın: işyeri devrinde ise iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla devralana geçer.

Geçici işçinin ücreti ödenmezse: 3 aya kadar

Şimdi ÖİB modeline dönelim. Bu hâlde ücret güvencesinin üç görevi özel istihdam bürosunun değil, geçici işçiyi çalıştıran işverenindir. Bir: işyerinde bir aydan uzun çalışan geçici işçilerin ücretinin ödenip ödenmediğini her ay kontrol eder; ÖİB de ücretin ödendiğini gösteren belgeleri her ay ona sunar. İki: ücret ödenmemişse, ücretler ödenene kadar ÖİB'nin alacağını ödemez; o alacaktan mahsup ederek işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan banka hesaplarına yatırır. Üç: ücreti ödenmeyen işçileri ve tutarları çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirir.

Çağrı gelmezse fesih: süre 3 ayı geçemez

Az önceki üç görevi ise çalıştıran işveren üstleniyordu; bu ikisini karıştırmayın. ÖİB'nin yaptığı bu iş sözleşmesine bir süre yazılır: işçi bu süre içinde işe çağrılmazsa sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Kanun bu süreye bir tavan koyar: üç ayı geçemez. Böylece geçici işçinin iki “üç ay”ı tamamlandı: kapasite artışında en çok üç aya kadar ücret doğrudan ödenir, işe çağrılmama süresi de en çok üç aydır.

İş sözleşmesi: bağımlı iş görme karşılığı ücret

Bütün bu ilişkilerin temelinde iş sözleşmesi var. Kanunun tanımı şöyle: iş sözleşmesi, bir tarafın, yani işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın, yani işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Üç kelimeyi yakalayın: bağımlı, iş görme, ücret. Tanımı soran bir soruda “bağımsız” iş görme geçen ya da tarafların borçlarını yer değiştiren şık yanlıştır. Ama soru kökü “hangisi yanlıştır” diye soruyorsa, aradığınız cevap tam da o şıktır.

6 mı, 4 mü, 3 mü? Süreleri eşleştirin

Bu dört süre birbirine çok kolay karışır; tabloya birlikte bakalım. Holding içi geçici iş ilişkisi: en fazla altı ay, iki yenileme. Kapasite artışında doğrudan ödenen ücret en çok üç aya kadar; işe çağrılmama süresi de en çok üç ay. Kısa bir bağ kurun: altı holdingin, dört ÖİB sözleşmesinin, üç de geçici işçinin güvencesi.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 sayılı İş Kanunu (RG 10.06.2003/25134) m.7 ve m.8/1. m.7'nin bugünkü metni 6715 sayılı Kanunla gelmiştir (metindeki şerh: "Değişik: 6/5/2016-6715/1 md.").

- **Holding içinde de uygulanan hükümler (m.7/15 son cümle):** m.7'nin 4. fıkrası (m.29'a göre toplu işçi çıkarılan işyerlerinde 8 ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulamaz), 5. fıkrası (grev ve lokavt uygulanırken geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştırılamaz; 6356 s.K. m.65 saklı), 10. fıkrası (geçici işçinin temel çalışma koşulları, aynı iş için doğrudan istihdam hâlindekinin altında olamaz), 14. fıkrası (geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin kusuruyla verdiği zarardan sorumludur) ile 9. fıkranın (a) bendi (talimat verme yetkisi), (f) bendi (6331 m.17/6 eğitimleri ve İSG tedbirleri) ve (d) bendinin ilk cümlesi (sosyal hizmetlerden eşit muamele).
- **Ücret kontrolünün kapsamı (m.7/12):** Fıkra "İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında kurulan geçici iş ilişkisinde" diye başlar; aylık kontrol işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçiler içindir. Ödenmeyen ücret varsa geçici işçi çalıştıran işveren, ücretler ödenene kadar ÖİB'nin alacağını ödemez. Kontrol, mahsupla ödeme ve il müdürlüğüne bildirim çalıştıran işverenin; aylık ödeme belgesini sunmak ÖİB'nin yükümlülüğüdür.
- **ÖİB sözleşmesinin diğer ayrıntıları** (sözleşmelerin içeriği, avans yasağı, süre aşımının sonucu, yeniden çalıştırma yasakları) önceki dersin konusudur; burada tekrarlanmadı.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Holding içi devirde işçinin rızası nasıl alınır?	Devir sırasında, yazılı olarak.
Holding içi geçici iş ilişkisi: süre ve yenileme?	Yazılı, en fazla 6 ay; en fazla 2 defa yenilenebilir.
Devralan işveren hangi borçlardan birlikte sorumlu?	Kendisinde çalıştığı süredeki ödenmeyen ücret, gözetme borcu ve sosyal sigorta primleri.
Doğrudan ödenen ücret hangi alacaktan mahsup edilir?	Özel istihdam bürosunun (ÖİB) alacağından.
Kapasite artışında ücreti kim, ne sıklıkla kontrol eder?	Çalıştıran işveren; bir aydan uzun çalışan geçici işçiler için her ay.
Kapasite artışında ödenmeyen ücreti kim, nereye bildirir?	Çalıştıran işveren; çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne.
Sözleşmeye yazılan işe çağrılmama süresi en çok kaç ay?	3 ay; bu sürede çağrılmayan işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir.
İş sözleşmesinde işverenin üstlendiği borç?	Ücret ödemek; işçi ise bağımlı olarak iş görmeyi üstlenir.

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu m.7/1

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/holding-ici-gecici-is-iliskisi**

DERS 07.08 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

İş Sözleşmesi Yazılı Yapılmak Zorunda mı? Sürekli ve Süreksiz İş Nedir?

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Şekil serbest; 1 yıl ve üstü yazılı olmalı

Aynı madde, yani 8. madde, şekli de düzenliyor. Kural şu: iş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tâbi değildir. “Kanunda aksi belirtilmedikçe” ifadesine dikkat edin; kanun bazı sözleşme türlerinde yazılı şekli ayrıca arıyor, bunları türleri tek tek işlerken göreceğiz. İkinci fıkra da bir istisna koyuyor: süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunludur. Bir ayrıntı daha: bu belgeler damga vergisinden ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Yazılı sözleşme yoksa: en geç 2 ay içinde belge

Peki yazılı sözleşme yapılmadıysa ne olacak? Bu durumda işveren, işçiye en geç iki ay içinde yazılı bir belge vermek zorunda. Bu belge şunları gösterir: genel ve özel çalışma koşulları; günlük ya da haftalık çalışma süresi; temel ücret ve varsa ücret ekleri; ücret ödeme dönemi; süresi belirliyse sözleşmenin süresi ve fesih hâlinde tarafların uymak zorunda olduğu hükümler. Yani sözleşme yazılı olmasa bile bu bilgiler işçiye yazılı olarak verilmek zorunda.

2 ay kuralında iki ayrıntı

Bu iki aylık kuralın iki ayrıntısı var. Bir: süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu kural uygulanmaz. Belirli süreli sözleşmeyi birazdan türler arasında göreceğiz. İki: iş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ererse, bu bilgiler en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilir. Sayılar birbirine karışmasın: bir yıl yazılı şeklin eşiği, iki ay belgenin süresi, bir ay ise istisnanın sınırı.

Tür serbest, Kanunun sınırları saklı: iki sınıflama

9. maddenin başlığı: türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi. Taraflar, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, iş sözleşmesini ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilir. Kanun iki ayrı sınıflama yapıyor. Süreye göre: belirli ya da belirsiz süreli; bir aylık istisnada adı geçen belirli süreli sözleşme işte bu ayrımda. Çalışma biçimine göre: tam süreli, kısmi süreli, deneme süreli ya da diğer türde. Sınavdaki tuzak şu: belirli süreli, 9. maddede çalışma biçimleri arasında sayılmaz; o, süreye göre yapılan ayrımın parçası. Bir not daha: çağrı üzerine çalışma, yani yazılı sözleşmeyle işçiye ihtiyaç duyulduğunda iş görmesinin kararlaştırıldığı ilişki, kanunda kısmi süreli bir iş sözleşmesi olarak tanımlanır. Türlerin ayrıntısını sonraki derslerde açacağız.

Sınır 30 iş günü: süreksiz mi, sürekli mi?

Gelelim sürekli ve süreksiz işe, yani 10. maddeye. Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir. Burada iki tuzak var. Bir: sınır otuz gün değil, otuz iş günü. İki: “en çok” ifadesi otuzun kendisini de kapsar; tam otuz iş günü süren iş süreksizdir. Otuz iş gününden fazla süren iş ise sürekli iştir.

Süreksiz işte sayılan maddeler yerine Borçlar Kanunu

Bu ayrımın sonucu 10. maddenin ikinci fıkrasında: süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde kanunun sayılan bazı maddeleri uygulanmaz. madde, bildirim süreleriyle yapılan feshi, yani süreli feshi düzenleyen 17. madde, toplu işçi çıkarmayı düzenleyen 29. madde ve yıllık ücretli izni düzenleyen 53 ile 59. maddeler arası. Yani az önce gördüğümüz şekil kuralları süreksiz işte uygulanmaz. Bu maddelerin düzenlediği konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır. Dikkat: kanunun tamamı devre dışı kalmıyor; yalnızca sayılan maddeler uygulanmıyor.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 sayılı İş Kanunu (kabul 22.05.2003; RG 10.06.2003/25134) m.8 “Tanım ve şekil”, m.9 “Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi”, m.10 “Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri”. Üç maddede de değişiklik şerhi yok; kanunun değişiklik tablolarında bu maddelere dokunan düzenleme bulunmuyor (tablodaki son satır: 7578 s.K., yürürlük 01.05.2026, m.74 ve Ek m.2). 01.09.2026 sınav kapsamında metin aynen yürürlükte.
- **m.8/3'ün tam ifadesi:** işveren işçiye “genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge” verir.
- **“Kanunda aksi belirtilmedikçe”: yazılı şekil arayan diğer hükümler:** geçici iş ilişkisi (m.7; önceki derslerde), belirli süreli iş sözleşmesi (m.11/1: “yazılı şekilde yapılan”), çağrı üzerine çalışma (m.14/1: “Yazılı sözleşme ile”), uzaktan çalışma (m.14/4: “yazılı olarak kurulan iş ilişkisi”), takım sözleşmesi (m.16/2: “hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir”; sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir). Bu türlerin ayrıntısı sonraki derslerde.
- **İşçi özlük dosyası (4857 m.75):** İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler; dosyada işçinin kimlik bilgilerinin yanında 4857 ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kaydı saklar, istendiğinde yetkili memur ve mercilere gösterir (m.75/1). İşçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kurallarına ve hukuka uygun kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri **açıklamamakla** yükümlüdür (m.75/2); yükümlülük bilgiyi açıklamak değil, gizli tutmaktır. m.75, süreksiz işlerde uygulanmayan maddeler arasındadır (m.10/2).
- **m.10/2'nin tam listesi:** süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde m.3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici m.6 uygulanmaz. Bunlardan bazılarının konusu: m.3 (işyerini bildirme), m.30 (engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu), m.31 (askerlik ve kanundan doğan çalışma), m.34 (ücretin gününde ödenmemesi), m.75 (işçi özlük dosyası), geçici m.6 (kıdem tazminatı fonu; fonla ilgili kanun yürürlüğe girene kadar kıdem tazminatı hakları 1475 s.K. m.14'e göre saklı). m.80 (İSG kurulu) 20/6/2012-6331/37 ile mülga olduğu hâlde listede yazılı durur.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

İş sözleşmesi hangi şekle tâbidir?	Aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tâbi değil (m.8/1).
Yazılı sözleşme belgeleri nelerden muaf?	Damga vergisi, her çeşit resim ve harç (m.8/2).
Belgede ücretle ilgili hangi bilgiler var?	Temel ücret, varsa ekleri, ödeme dönemi (m.8/3).
2 aylık belge kuralı nerede uygulanmaz?	Süresi 1 ayı geçmeyen belirli süreli sözleşmede.
Sözleşme 2 ay dolmadan biterse?	Bilgiler en geç sona erme tarihinde yazılı verilir.
Çağrı üzerine çalışma hangi türdür?	Kısmi süreli iş sözleşmesi (m.14/1).
Süreksiz işte yıllık izin hükümleri?	Uygulanmaz; m.53–59 listede (m.10/2).
Süreksiz işte sayılan konularda hangi kanun?	Borçlar Kanunu hükümleri (m.10/2).

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu m.8/1, ikinci cümle

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/is-sozlesmesi-sekli-surekli-sureksiz-is**

DERS 07.09 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Belirli Süreli, Kısmi Süreli, Uzaktan Çalışma ve Takım Sözleşmesi Nedir?

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Belirli süreli sözleşme: objektif koşul ve yazılı şekil

Bugün bu türlerin kurallarına iniyoruz. Önce süre. Kural basit: iş ilişkisi bir süreye bağlanmamışsa sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli olması için Kanun iki şey arıyor. Bir: objektif bir koşul. Kanun buna örnek olarak belirli süreli işleri, belli bir işin tamamlanmasını ya da belirli bir olgunun ortaya çıkmasını gösteriyor. İki: sözleşme işveren ile işçi arasında yazılı yapılır.

Üst üste belirli süreli: esaslı neden yoksa belirsiz

Şimdi girişteki soruya dönelim. Belirli süreli sözleşme, esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste, yani zincirleme yapılamaz. Yapılırsa sözleşme başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Dikkat edin: son yenilemeden itibaren değil, başlangıçtan itibaren. Peki esaslı neden varsa? O zaman zincirleme sözleşmeler belirli süreli olma özelliğini korur. Kanun bu maddede esaslı nedenin neler olduğunu saymıyor; siz sonuç kuralına odaklanın. Girişteki örnekte esaslı neden yoktu; yani o sözleşme başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Kısmi süreli: emsalin üçte ikisine kadar

Kısmi süreli sözleşmede işçinin normal haftalık çalışma süresi, tam süreli emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenir. Emsal işçi, işyerinde aynı ya da benzer işte tam süreli çalışan işçidir. Peki “önemli ölçüde” ne kadar? İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği cevabı veriyor: emsal çalışmanın üçte ikisine kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır. Kanunda genel olarak haftalık çalışma süresi en çok kırk beş saat; emsal kırk beş saat çalışıyorsa kısmi süreli çalışma en çok otuz saat. Bir de eşitlik kuralı: haklı bir neden yoksa kısmi süreli işçi, salt bu yüzden tam süreli emsaline göre farklı işleme tabi tutulamaz; ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri çalıştığı süreye orantılı ödenir.

Uzaktan çalışma: evde ya da teknolojiyle işyeri dışında

Sıradaki başlık uzaktan çalışma; 2016'da Kanunun on dördüncü maddesine eklendi. Dört başlıkta okuyun: tanımın üç unsuru ve bir eşitlik kuralı. Önce unsurlar. Yer: işçi işini evinde ya da teknolojik iletişim araçlarıyla işyeri dışında görür. Düzen: iş, işverenin oluşturduğu iş organizasyonu kapsamında yürür. Şekil: ilişki yazılı kurulur. Dördüncü başlık tanımın parçası değil; aynı maddenin ayrı bir fıkrasındaki eşitlik kuralı: esaslı neden yoksa uzaktan çalışan, salt sözleşmesinin niteliği yüzünden emsal işçiden farklı tutulamaz. Ayrıntıları 2021 tarihli Uzaktan Çalışma Yönetmeliği düzenliyor.

Uzaktan çalışanın İSG'si: işverenin dört görevi

İSG sınavı açısından kritik kısım burası. İşveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak dört görevi yerine getirir. Bir: İSG önlemleri konusunda çalışanı bilgilendirir. İki: gerekli eğitimi verir. Üç: sağlık gözetimini sağlar. Dört: sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini alır. Bu dört görev hem Kanunda hem Yönetmelikte aynı sırayla geçiyor. Bir de yasak var: tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi ya da atıklarıyla çalışma ve biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan işlerde uzaktan çalışma yapılamaz.

Takım sözleşmesini takım kılavuzu yapar

Son başlık takım sözleşmesi. Birden çok işçinin oluşturduğu bir takımı temsilen, içlerinden biri takım kılavuzu sıfatıyla işverenle sözleşme yapar. Dört kuralı var. Bir: oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun takım sözleşmesi yazılı yapılır. İki: sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir. Üç:

isimleri yazılı işçilerden her biri işe başlayınca, o işçiyle işveren arasında iş sözleşmesi yapılmış sayılır; ücreti de işveren ya da işveren vekili her birine ayrı ayrı öder. Dört: takım kılavuzu için işçilerin ücretinden işe aracılık ya da benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 sayılı İş Kanunu (RG 10.06.2003/25134) m.9, m.11–16. m.13'ün 5. ve 6. fıkraları 6663 sayılı Kanunla (29.01.2016) eklendi; m.14'ün başlığı ve uzaktan çalışma fıkraları (4.–7. fıkralar) 6715 sayılı Kanunla (06.05.2016) geldi. Üçte iki oranı: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (RG 06.04.2004/25425) m.6. Uzaktan çalışmanın ayrıntısı: Uzaktan Çalışma Yönetmeliği (RG 10.03.2021/31419).
- **Takım sözleşmesinin sonucu (m.16/3):** Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesindeki şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Kanun, takım sözleşmesine Borçlar Kanununun 110. maddesinin de uygulanacağını söyler. Bu atıf 2003'te yürürlükte olan eski Borçlar Kanununadır; bugünkü 6098 s. Türk Borçlar Kanununun 110. maddesi alacaklının temerrüdüyle ilgilidir. 6101 s.K. m.8/1'e göre yürürlükten kalkmış kanun maddelerine yapılan yollamalar, o maddeleri karşılayan yeni hükümlere yapılmış sayılır.
- **Çalışma koşullarında esaslı değişiklik (m.22):** İşveren esaslı değişikliği ancak işçiye yazılı bildirerek yapabilir; bu şekle uymayan ve işçinin **6 işgünü** içinde yazılı olarak kabul etmediği değişiklik işçiyi bağlamaz. İşçi kabul etmezse işveren, değişikliğin geçerli nedene dayandığını veya başka bir geçerli fesih nedenini yazılı açıklayıp bildirim süresine uyarak sözleşmeyi feshedebilir; işçi m.17–21'e göre dava açabilir. Taraflar anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir; değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.
- **Belirli süreli işçiye eşit davranma (m.12):** Ayırımı haklı kılan neden yoksa, salt sözleşmesi süreli diye belirsiz süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenen ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler çalıştığı süreye orantılı verilir. Bir çalışma şartından yararlanmak için kıdem aranıyorsa, farklı kıdemi haklı gösteren neden yoksa belirsiz süreli emsal işçi için esas alınan kıdem uygulanır. Emsal işçi: işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli çalışan; yoksa o işkolunda şartlara uygun bir işyerindeki aynı veya benzer işi yapan belirsiz süreli işçi.
- **Kısmi süreli emsal ve geçiş (m.13/3–4):** Emsal işçi işyerinde yoksa o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi yapan tam süreli işçi esas alınır. Niteliklerine uygun açık yer bulunduğunda işçinin kısmi süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmi süreliye geçirilme isteği işverence dikkate alınır; boş yerler zamanında duyurulur.
- **Ebeveynin kısmi süreli çalışması (m.13/5–6):** m.74'teki izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talep edebilir; talep işverence karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. İşçi aynı çocuk için bir daha yararlanmamak üzere tam zamanlıya dönebilir; o zaman yerine alınan işçinin sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Talep ve dönüş en az bir ay önce yazılı bildirilir. Ebeveynlerden biri çalışmıyorsa çalışan eş talepte bulunamaz; üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren yararlanır. Usul ve esaslar Bakanlık yönetmeliğiyle belirlenir. İzin süreleri ileride doğum izni konusunda işlenir.
- **Çağrı üzerine çalışma (m.14/1):** Yazılı sözleşmeyle kurulan, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli iş sözleşmesidir. Süre kuralları (m.14/2–3) ve deneme süresi (m.15) sonraki dersin konusudur.
- **Uzaktan çalışma sözleşmesinin içeriği (m.14/5; Yön. m.5/2):** İşin tanımı, yapılma şekli, süresi ve yeri; ücret ve ödenmesi; işverenin sağladığı iş araçları, ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler; işverenin işçiyle iletişimi; genel ve özel çalışma şartları.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Süreye bağlanmayan iş sözleşmesi ne sayılır?	Belirsiz süreli sayılır (4857 m.11/1).

Belirli süreli sözleşme neye bağlanır, hangi şekilde yapılır?	Objektif koşula bağlanır ve yazılı yapılır (m.11/1).
Esaslı nedene dayalı zincirleme sözleşme ne olur?	Belirli süreli olma özelliğini korur (m.11/3).
Kısmi süreli çalışmanın sayısal üst sınırı nedir?	Tam süreli emsal çalışmanın üçte ikisine kadar.
Uzaktan çalışma ilişkisi hangi şekilde kurulur?	Yazılı olarak; işverenin iş organizasyonu kapsamında.
Uzaktan çalışanda işverenin dört İSG görevi nedir?	Bilgilendirme, eğitim, sağlık gözetimi, sağladığı ekipmanla ilgili güvenlik tedbirleri.
Takım sözleşmesini işçiler adına kim yapar?	Takımdaki işçilerden biri, takım kılavuzu sıfatıyla.
Takımdaki işçilere ücreti kim, nasıl öder?	İşveren ya da vekili, her birine ayrı ayrı; kılavuz için kesinti yok.

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu m.9/2
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.6
- RG 06.04.2004/25425 fihristi ve yönetmelik metni
- 4857 s. İş Kanunu m.14/6, 2. cümle; Uzaktan Çalışma Yön. m.12/1
- Uzaktan Çalışma Yön. m.13/1
- Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik m.1

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/belirli-kismi-uzaktan-takim-sozlesmesi**

DERS 07.10 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Deneme Süresi Kaç Ay, İhbar Süresi Kaç Hafta? Çağrı Üzerine Çalışma

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Çağrı üzerine çalışma: 20 saat, 4 gün, 4 saat

İlk konu çağrı üzerine çalışma. İş sözleşmesinin türlerini önceki derslerde gördük; burada bu türün sayılarına odaklanıyoruz. Kanuna göre bu, yazılı sözleşmeyle kurulan ve işçiye ihtiyaç duyulduğunda iş görmesinin kararlaştırıldığı kısmi süreli bir iş sözleşmesi. Tabloya bakalım. Taraflar hafta, ay ya da yıl gibi bir dönemde işçinin ne kadar çalışacağını belirlemediyse, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. İşveren çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapar; süresine uygun çağrıya işçi de uymak zorundadır. Sözleşmede günlük süre kararlaştırılmamışsa, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırır. Ve turuncu satır: çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın ya da çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. Yani işveren çağırmadı diye ücret düşmez.

Deneme süresi: en çok 2 ay, TİS ile 4 aya kadar

İkinci konu deneme süresi. Kanun şöyle başlar: taraflar iş sözleşmesine bir deneme kaydı koyduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Dikkat edin: “toplu iş sözleşmesi varsa deneme süresi dört aydır” demiyoruz; dört ay, uzatmanın üst sınırı. Deneme süresi içinde iki taraf da sözleşmeyi bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. Ama işçinin çalıştığı günler için ücreti ve diğer hakları saklıdır.

Belirsiz süreli sözleşmede bildirim: 2 – 4 – 6 – 8 hafta

Üçüncü konu bildirim süreleri; uygulamada buna ihbar süresi de deniyor. Kural şu: belirsiz süreli bir iş sözleşmesini feshetmeden önce durum diğer tarafa bildirilir. Süreyi, işçinin o işte ne kadar çalıştığı belirler. İşi altı aydan az sürmüşse iki hafta; altı aydan bir buçuk yıla kadar dört hafta; bir buçuk yıldan üç yıla kadar altı hafta; üç yıldan fazla sürmüşse sekiz hafta. Sözleşme, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak bu süre dolunca feshedilmiş sayılır. Ezberi kolay: ikişer ikişer artıyor; iki, dört, altı, sekiz. Bir not daha: Bakanlığın açıklamasına göre bu süreler Kanunda yalnız belirsiz süreli sözleşmeler için öngörülmüş; belirli süreli sözleşmede işverenin bildirim süresine uyma zorunluluğu yok.

Bildirime uymayan taraf: ücret tutarında tazminat

Peki bildirim süresine uyulmazsa ne olur? Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu tazminata ihbar tazminatı diyor. Dikkat: Kanun “taraf” diyor; yani bildirim şartına uymayan işçi de bu tazminatı öder. İkinci kural: işveren, bildirim süresine ait ücreti peşin vererek sözleşmeyi feshedebilir. Üçüncü kural: Kanundaki bu süreler asgaridir; sözleşmelerle artırılabilir.

Bildirim süresinde iş arama izni: günde en az 2 saat

Bildirim süresi işlerken işçi yeni bir iş arayacak; Kanun bunun için iş arama izni öngörüyor. İşveren bu izni iş saatleri içinde ve ücretten kesinti yapmadan vermek zorunda. Süresi günde iki saatten az olamaz. İşçi isterse bu saatleri birleştirip toplu kullanabilir; ama o zaman izni işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmalı ve bunu işverene bildirmeli. İşveren izni vermez ya da eksik kullandırırsa o sürenin ücretini öder. İzin sırasında işçiyi çalıştırırsa, izin ücretine ek olarak çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

Dört tane 4: gün mü, saat mi, ay mı, hafta mı?

Şimdi sık karıştırılan bir noktaya bakalım: bu derste dört tane “dört” var ve birimleri farklı. Çağrı, aksi kararlaştırılmadıkça, en az dört gün önce yapılır. Günlük süre kararlaştırılmamışsa her çağrıda en az dört saat üst

üste çalıştırılır. Deneme süresi toplu iş sözleşmesiyle en çok dört aya kadar uzatılabilir. Altı aydan bir buçuk yıla kadar çalışmış işçinin bildirim süresi dört haftadır. Soruda “dört” gördüğünüzde önce birimine bakın: gün mü, saat mi, ay mı, hafta mı?

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 sayılı İş Kanunu (RG 10.06.2003/25134) m.14/1–3 (çağrı üzerine çalışma), m.15 (deneme süreli iş sözleşmesi), m.17 (süreli fesih), m.27 (yeni iş arama izni). m.14'ün başlığı 6715 s.K. ile "Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma" oldu; uzaktan çalışma aynı maddenin 4.–7. fıkralarındadır (Ek: 6/5/2016-6715/2). m.15 ve m.17, Kanunun değişiklik tablolarında yer almaz.
- **Fesih hakkının kötüye kullanılması (m.17/6):** İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim ücretini peşin ödeyerek feshetmesi, 18, 19, 20 ve 21. maddelerin uygulanmasına engel olmaz. Bu maddelerin uygulama alanı dışında kalan işçinin sözleşmesi fesih hakkı kötüye kullanılarak sona erdirilirse işçiye **bildirim süresinin üç katı** tutarında tazminat ödenir; bildirim şartına da uyulmamışsa ayrıca 4. fıkradaki tazminat ödenir. Ek m.3 bu tazminatı "kötüniyet tazminatı" diye anar.
- **Yeni işverenin sorumluluğu ve çalışma belgesi (m.23, m.28):** Sürekli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, sözleşme süresi bitmeden ya da bildirim süresine uymadan işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse, işçinin sorumluluğu yanında yeni işveren de şu hâllerde **birlikte sorumludur**: (a) işçinin bu davranışına yeni işveren sebep olmuşsa; (b) yeni işveren bu davranışı bilerek işçiyi işe almışsa; (c) yeni işveren durumu öğrendikten sonra da işçiyi çalıştırmaya devam ederse. İşten ayrılan işçiye işveren, işinin çeşidini ve süresini gösteren bir belge verir; belge vaktinde verilmez veya doğru olmayan bilgi içerirse zarar gören işçi ya da işçiyi işe alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir; bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır (m.28).
- **18–21. maddelerin alanı (m.18/1):** 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerinde en az 6 aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli sözleşmesini fesheden işveren geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır; yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz (6552 s.K. ek cümle).
- **Hesap (m.17/7):** Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile peşin ödenecek bildirim ücretinin hesabında m.32/1'deki ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de dikkate alınır.
- **Bakanlık açıklamaları (ÇSGB İş Kanunu SSS):** Bildirim süreleri bölünemez, kısmen uygulanamaz; böyle bir uygulamada tüm süre esas alınarak ihbar tazminatı ödenir (Soru 5). İşveren deneme süresi içinde feshederse işçiye ihbar tazminatı ödenmez (Soru 6). İşten kendi isteğiyle ayrılan işçi ihbar tazminatı isteyemez (Soru 7).
- **İş arama izni ve yıllık izin (m.27/1, m.59/2):** İzni toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak ve işverene bildirmek zorundadır. İşveren feshettiğinde bildirim süresi ile iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleriyle iç içe giremez.
- **Deneme süresi ve yıllık izin (m.53/1):** Yıllık ücretli izin için gereken en az 1 yıllık çalışmaya deneme süresi de dahildir.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Çağrı üzerine çalışmada süre belirlenmemişse haftalık süre?	Haftada 20 saat kararlaştırılmış sayılır.
Çağrı, aksi kararlaştırılmadıkça en az kaç gün önce yapılır?	İşçinin çalışacağı zamandan en az 4 gün önce.
Günlük süre kararlaştırılmamışsa her çağrıda en az ne kadar?	Günde en az 4 saat üst üste çalıştırma.
Deneme süresi en çok ne kadar olabilir?	2 ay; toplu iş sözleşmesiyle 4 aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresinde sözleşme nasıl feshedilir?	Bildirim süresi olmadan ve tazminatsız; çalışılan günlerin ücreti ve hakları saklı.
Kanundaki bildirim süreleri asgari mi, azami mi?	Asgari; sözleşmelerle artırılabilir.
Bildirim şartına uymayan taraf ne öder?	Bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat (ihbar tazminatı).
Bildirim süresinin ücretini peşin ödeyip kim feshedebilir?	İşveren.

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu m.14/1
- ÇSGB İş Kanunu Sıkça Sorulan Sorular, Soru 5 ve 110; 4857 m.112

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/cagri-uzerine-calisma-deneme-ihbar-suresi**

DERS 07.11 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

İşe İade Davası Kaç Gün İçinde Açılır? Arabulucuya 1 Ay, Davaya 2 Hafta

▶ İnteraktif ders + 4 soru

İşe iade yolu her işçiye açık değil

Önce şunu netleştirelim: işe iade yolu her işçiye açık değil. İş Kanunu'nun 18. maddesi üç şartı bir arada arıyor. Bir: işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışmalı. İki: işçinin en az altı aylık kıdemi olmalı; yer altı işlerinde çalışan işçilerde ise kıdem şartı aranmıyor. Üç: iş sözleşmesi belirsiz süreli olmalı; sözleşme türlerini önceki derslerde görmüştük. Bu üç şart bir aradaysa işveren feshi geçerli bir sebebe dayandırmak zorunda: işçinin yeterliliğinden ya da davranışlarından, veya işletmenin, işyerinin, işin gereklerinden kaynaklanan bir sebebe.

Fesih bildirimi yazılı, sebebi açık ve kesin

19. madde işverene üç yükümlülük getiriyor. Bir: fesih bildirimi yazılı yapılır. İki: fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilir. Üç: işçinin belirsiz süreli sözleşmesi davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilecekse, önce hakkındaki iddialara karşı savunması alınır; savunma alınmadan bu nedenlerle fesih yapılamaz. Kutudaki istisnaya dikkat: işverenin 25. maddenin ikinci bendine, yani ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere uygun fesih hakkı saklı. Bu halleri ilerideki bir derste ayrıntılı göreceğiz.

Önce arabulucu, sonra mahkeme

Dersin kalbi bu tablo. İşçi, fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmak zorunda. Dikkat: mahkemeye değil, arabulucuya. Arabulucu başvuruyu, görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırıyor; zorunlu hâllerde bu süreyi en fazla bir hafta uzatabiliyor. Anlaşma olmazsa son tutanak düzenleniyor ve bu tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabiliyor. Taraflar anlaşırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebiliyor. Kutudaki tuzak: iki haftalık süre fesihten değil, son tutanağın düzenlendiği tarihten başlıyor.

Arabulucuya gitmeden dava açılırsa ne olur?

Peki işçi arabulucuyu atlayıp doğrudan dava açarsa? İş Mahkemeleri Kanunu'na göre işe iade talebiyle açılan davalarda arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı. Bu yüzden dava usulden reddediliyor ve ret kararı taraflara resen, yani mahkemece kendiliğinden tebliğ ediliyor. Yol yine de kapanmıyor: kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabiliyor. Dikkat: bu iki hafta ret kararının ilk tebliğinden değil, kesinleşen kararın tebliğinden başlıyor. Kutudaki ayrıntı İSG adayları için önemli: iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davalarında, bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davalarında bu dava şartı uygulanmıyor.

İspat kimde, son söz kimde?

Dava açıldı; ispat kimde? Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverende. Ama işçi, feshin aslında başka bir sebebe dayandığını iddia ederse bu iddiasını kendisi ispatlamak zorunda. Dava ivedilikle sonuçlandırılıyor. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulursa bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar veriyor; bu davalarda temyiz yolu kapalı, dosya Yargıtay'a gitmiyor.

Eski metindeki 2 ay – 1 ay kuralı artık yok

Şimdi eski soru bankalarının tuzağı. İş Kanunu'nun 2003'te yayımlanan metninde işçi, tebliğden itibaren bir ay içinde doğrudan iş mahkemesinde dava açıyordu; dava iki ay içinde sonuçlandırılıyor, temyizde Yargıtay bir ay içinde kesin karar veriyordu. 7036 sayılı Kanun bu hükümleri değiştirdi ve 1 Ocak 2018'den beri yeni sistem geçerli: bir ay içinde

arabulucu, dava ivedilikle, istinafta bölge adliye mahkemesinin kesin kararı. Şıklarda iki ay ya da Yargıtay bir ay görürseniz, o değiştirilmiş eski metin.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 s. İş Kanunu (RG 10/6/2003-25134) m.18 (geçerli sebep ve kapsam), m.19 (fesihte usul), m.20 (fesih bildirimine itiraz; birinci ve üçüncü fıkralar 7036 s.K. m.11 ile değişik, yürürlük 1/1/2018); 7036 s. İş Mahkemeleri Kanunu (RG 25/10/2017-30221) m.3 (dava şartı olarak arabuluculuk), m.7, m.8, m.38.
- **Geçerli sebep sayılmayan haller (4857 m.18/3):** a) sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızasıyla çalışma saatleri içinde sendikal faaliyete katılmak; b) işyeri sendika temsilciliği yapmak; c) haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak ya da başlatılmış sürece katılmak; d) ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler; e) m.74'te kadın işçinin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek; f) hastalık veya kaza nedeniyle m.25/I-b'deki bekleme süresinde işe geçici devamsızlık. Bekleme süresi, işçinin kıdemine göre m.17'deki bildirim süresinin 6 hafta fazlasıdır; bu süre aşılınca işverenin bildirimsiz fesih hakkı doğar (m.25/I).
- **Kıdem ve işçi sayısı (4857 m.18/2 ve m.18/4):** Altı aylık kıdem hesabında m.66'daki süreler dikkate alınır; kıdem, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesaplanır. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri varsa işçi sayısı bu işyerlerindeki toplam işçi sayısına göre belirlenir.
- **Yer altı istisnası (4857 m.18/1):** "Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz" cümlesi 6552 s.K. m.2 ile eklendi (yürürlük 11/9/2014).
- **Uygulanmayan kişiler (4857 m.18 son fıkra):** 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 vekillerine m.18, m.19, m.21 ve m.25'in son fıkrası uygulanmaz.
- **Peşin ödeme işe iadeyi engellemez (4857 m.17/6, birinci cümle):** İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, m.18, 19, 20 ve 21'in uygulanmasına engel olmaz.
- **Bildirimin şekli (4857 m.109; Değişik: 20/7/2025-7555/23, yürürlük 24/7/2025):** Kanundaki bildirimler ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında ya da işçinin yazılı kabulü şartıyla kayıtlı elektronik posta (KEP) hesabı üzerinden yapılır; iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır; yazılı bildirim imzalanmazsa durum o yerde tutanakla tespit edilir.
- **Arabuluculuk ayrıntıları (7036 m.3):** Son tutanağın aslı veya arabulucu onaylı örneği dava dilekçesine eklenir; eklenmemişse mahkeme bir haftalık kesin süre verir, gereği yapılmazsa dava usulden reddedilir (m.3/2). Başvuru karşı tarafın yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna yapılır (m.3/5). Büroya başvurudan son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez (m.3/17).

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Arabulucuya başvuru süresi ve başlangıcı?	Fesih bildiriminin tebliğinden itibaren 1 ay.
Arabuluculukta anlaşma olmazsa dava süresi?	Son tutanaktan itibaren 2 hafta (özel hakem de aynı sürede).
Arabulucu başvuruyu kaç haftada bitirir?	Görevlendirmeden itibaren 3 hafta; zorunlu hâlde +1 hafta.
Arabulucuya gidilmeden açılan dava ne olur?	Usulden ret; kesinleşen ret tebliğinden 2 hafta içinde arabulucuya başvuru.

İş kazası tazminatında arabulucu şart mı?	Hayır; arabuluculuk dava şartı uygulanmaz.
Feshin geçerli sebebini kim ispatlar?	İşveren. “Başka sebep” iddiasını ise işçi ispatlar.
İstinafta kim karar verir, karar kesin mi?	Bölge adliye mahkemesi; ivedilikle ve kesin olarak.
İşe iade yolunun üç şartı nedir?	30 veya daha fazla işçi, en az 6 ay kıdem, belirsiz süreli.

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu m.18/1, birinci cümle
- 7036 s. İş Mahkemeleri Kanunu m.3/1
- 7036 s. Kanun m.11 ve m.38, Resmî Gazete metni
- 4857 m.20/1 ve m.20/3, Resmî Gazete'de yayımlanan ilk metin
- Lexpera 7036 konsolide metni

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/ise-iade-arabuluculuk-sureleri**

DERS 07.12 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

İşe İade Kararından Sonra Ne Olur? 10 İş Günü, 1 Ay ve 4-8 Aylık Tazminat

▶ İnteraktif ders + 4 soru

İş Kanunu m.21: kesinleşen karardan sonra iki süre işler

Bugün hikâyenin devamındayız. Bu süreci İş Kanunu'nun 21. maddesi düzenliyor; soruların çözümlerinde bu maddeyi kısaca m.21 diye göreceksiniz. İşveren geçerli sebep göstermemişse ya da gösterdiği sebep geçerli değilse, mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verir. Karar kesinleşip tebliğ edilince sırayla iki süre işler. Önce işçi: tebliğden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurur. Sonra işveren: bu başvuru üzerine işçiyi bir ay içinde işe başlatır.

Başvuru yoksa fesih geçerli sayılır

On iş günü kritik bir süre. İşçi bu süre içinde başvurmazsa, işverenin yaptığı fesih geçerli bir fesih sayılır; işveren de yalnızca bunun hukuki sonuçlarından sorumlu olur. Bir tuzağa dikkat: süre, kararın verildiği günden değil, kesinleşen kararın tebliğinden itibaren başlar. Sınavda “karar tarihinden itibaren” diyen şıkka dikkat edin.

İşe başlatmazsa 4–8 aylık ücret tutarında tazminat

İşçi süresinde başvurdu ama işveren onu bir ay içinde işe başlatmadı. Bu durumda işveren, işçiye en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat öder. Bu tutarı işveren seçmez: feshin geçersizliğine karar veren mahkeme veya özel hakem, işe başlatılmama hâlinde ödenecek tazminatı da belirler. Uygulamada bu ödemeye işe başlatmama tazminatı denir; mahkeme kararlarında da bu adla geçer.

Karar kesinleşene kadar: en çok 4 ay

Dava sürerken işçi çalışmadı; o aylar ne olacak? 21. madde şöyle diyor: kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş ücret ve diğer hakları ödenir. Uygulamada buna boşta geçen süre ücreti deniyor. Tabloya bakın: tazminat dört ile sekiz ay arasında, boşta geçen süre ücreti en çok dört ay. İkisinin ortak kuralı da son satırda: mahkeme veya özel hakem bu tutarları dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler. Fesih tarihi değil, karar tarihi değil; dava tarihi. Bu fıkra, 2017'de kabul edilen 7036 sayılı Kanunla eklendi; 1 Ocak 2018'den beri uygulanıyor.

İşçi işe dönerse peşin ödenenler düşülür

İşçi işe döndü diyelim. Önceki derslerde bildirim sürelerini gördük; işveren bu sürelere ait ücreti peşin vererek de sözleşmeyi feshedebilir. Fesihte böyle peşin ödenmiş bir bildirim ücreti ve kıdem tazminatı varsa, bunlar 21. maddeye göre yapılacak ödemeden mahsup edilir; yani düşülür. Tersi de var: işçi işe başlatılmadıysa ve ona bildirim süresi verilmemişse ya da bu sürenin ücreti peşin ödenmemişse, bildirim süresinin ücreti ayrıca ödenir.

Arabulucuda işe dönüş anlaşması: üç şey belirlenmeli

Son olarak arabuluculuk. Arabulucu önünde taraflar işçinin işe başlatılmasında anlaşırsa, üç şeyi belirlemek zorundalar: bir, işe başlatma tarihi; iki, boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların parasal miktarı; üç, işçi işe başlatılmazsa ödenecek tazminatın parasal miktarı. Biri eksikse anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçi kararlaştırılan tarihte işe başlamazsa da fesih geçerli hâle gelir; işveren yalnızca bunun hukuki sonuçlarından sorumlu olur.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 sayılı İş Kanunu (RG 10.06.2003/25134) m.21 "Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları". 4. fıkra (dava tarihindeki ücretle parasal belirleme) ve 7. fıkra (arabuluculukta işe başlatma anlaşması) 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.12 ile eklenmiştir (metindeki şerh: "Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md."; 12/10/2017 kabul tarihidir). Kanunun sonundaki yürürlük tablosuna göre 7036'nın m.20 ve m.21'e ilişkin hükümleri **1/1/2018**'de yürürlüğe girmiştir.
- **Sözleşmeyle değiştirilemez (m.21/son):** Maddenin 1., 2. ve 3. fıkraları (1 ay içinde işe başlatma, 4–8 aylık tazminat, tazminatı mahkeme/özel hakemin belirlemesi, en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklar) sözleşmelerle hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yöndeki sözleşme hükümleri geçersizdir.
- **Hatırlatma (m.18/1, m.18/son):** m.21, m.18/1'in çizdiği alanda uygulanır (30 veya daha fazla işçi, en az 6 ay kıdem, belirsiz süreli sözleşme; m.17/6 bu alanı "bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı" diye anar); ancak işletmenin 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 vekilleri hakkında m.18, m.19, m.21 ve m.25'in son fıkrası uygulanmaz.
- **Haklı nedenle fesihte de yol açık (m.25/son):** İşçi, feshin m.25'teki sebeplere uygun olmadığı iddiasıyla m.18, 20 ve 21 çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir. m.18/son'daki üst düzey işveren vekilleri için bu fıkra da uygulanmaz.
- **Kıdem tazminatının dayanağı (m.21/5'teki mahsup için):** 4857 m.120, 1475 sayılı eski İş Kanununun 14. maddesi dışındaki hükümlerini yürürlükten kaldırmıştır; geçici m.6'ya göre kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanun yürürlüğe girinceye kadar işçilerin kıdem tazminatı hakları 1475 m.14'e göre saklıdır.
- **Adlar:** "İşe başlatmama tazminatı" ve "boşta geçen süre ücreti" 4857 metninde geçmez; m.21/1 ve m.21/3'teki ödemelerin yargı kararlarındaki adlarıdır.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

İşçi, işe başlamak için işverene ne zaman başvurur?	m.21: kesinleşen kararın tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde.
İşveren işçiyi hangi süre içinde işe başlatır?	İşçinin başvurusu üzerine 1 ay içinde.
İşçi 10 iş günü içinde başvurmazsa ne olur?	Fesih geçerli sayılır; işveren yalnız hukuki sonuçlarından sorumlu.
İşe başlatılmayan işçiye ödenecek tazminat ne kadar?	En az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında.
Boşta geçen süre için en çok ne ödenir?	Kesinleşmeye kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklar.
Tazminat ve boşta geçen süre ücreti hangi ücrete göre belirlenir?	Dava tarihindeki ücrete göre, parasal olarak.
İşçi işe başlatılırsa hangi ödemeler mahsup edilir?	Peşin ödenen bildirim süresi ücreti ile kıdem tazminatı.
Arabulucudaki işe dönüş anlaşmasında hangi üç unsur zorunlu?	İşe başlatma tarihi, boşta geçen süre ücreti ve tazminatın miktarı.

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu m.21

- İstanbul BAM 48. Hukuk Dairesi, E.2022/1796, K.2023/1533, 21.09.2023

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/ise-iade-karari-sonrasi-surec**

DERS 07.13 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Halleri Nelerdir? (4857 m.25)

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Dört bentte işveren beklemeden fesheder

Haklı nedenle derhal fesihte işveren, sözleşme süresi belirli olsun olmasın, sürenin bitmesini ya da bildirim süresini beklemeden sözleşmeyi hemen sona erdirebiliyor. Kanun bu hâlleri dört bentte topluyor. Birinci bent sağlık sebepleri. İkinci bent ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller; a'dan ı'ya dokuz alt bentle en kalabalık bent. Üçüncü bent zorlayıcı sebepler: işçiyi işyerinde bir haftadan fazla çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebep. Dördüncü bent gözaltı ya da tutuklanma: bu hâlde devamsızlık, 17. maddedeki bildirim süresini aşarsa. Son fıkraya göre işçi, feshin bu dört bentteki sebeplere uymadığını ileri sürerek 18, 20 ve 21. maddeler çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir. Karıştırmayın: işçinin de derhal fesih hakkı var, o yirmi dördüncü maddede ve orada yalnız üç bent bulunuyor: sağlık, ahlak ve iyi niyet, zorlayıcı sebep. Gözaltı bendi sadece işveren tarafında. Üçüncü ve dördüncü bent bu kadar; şimdi ilk ikisini açıyoruz.

Sağlık: 3 / 5 iş günü ya da +6 hafta

Birinci bent, sağlık; üç durum var. Bir, a alt bendi: işçi kendi kastından, derli toplu olmayan yaşayışından ya da içkiye düşkünlüğünden bir hastalığa yakalanır veya engelli hâle gelirse, bu yüzden doğan devamsızlık ardı ardına üç iş gününü ya da bir ayda beş iş gününü aşınca işveren feshedebiliyor. İki, b alt bendi: hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işçinin işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanırsa. Üç: a alt bendinde sayılan sebepler dışında kalan hastalık, kaza, doğum ve gebelik. Burada işveren beklemek zorunda: bildirimsiz fesih hakkı, bu durum işçinin çalışma süresine göre bildirim süresini altı hafta aştıktan sonra doğuyor. Önceki derslerde gördüğümüz bildirim sürelerini hatırlayın: iki, dört, altı, sekiz hafta. Kıdemi üç yılı aşan işçide sekiz artı altı, on dört hafta. Doğum ve gebelikte bu süre, 74. maddedeki doğum öncesi ve sonrası çalıştırılmama süresinin bitiminde başlıyor.

Ahlak ve iyi niyete aykırı davranışlar

İkinci bent, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller. Önce sayı içermeyenler. Bir: işe girerken, kendisinde olmayan vasıf ya da şartları varmış gibi gösterip ya da gerçeğe uymayan bilgi vererek işvereni yanıltmak. İki: işverenin ya da aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunmak; işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatta bulunmak. Üç: işverenin başka bir işçisine cinsel taciz. Dört: işverene, ailesinden birine ya da başka bir işçiye sataşmak; işyerine sarhoş ya da uyuşturucu madde almış olarak gelmek veya işyerinde bu maddeleri kullanmak. Beş: güveni kötüye kullanmak, hırsızlık, meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar. Altı: kendisine hatırlatıldığı hâlde görevini yapmamakta ısrar etmek.

II. bentte sayı içeren üç alt bent

Şimdi ikinci bentte sayı içeren üç alt bent. F bendi: işçinin işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi. G bendi, izinsiz ya da haklı bir sebebe dayanmayan devamsızlık; üç ölçü var: ardı ardına iki işgünü, bir ay içinde iki kez herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü ya da bir ayda üç işgünü. Ortadaki iki, gün değil tekrar sayısı. Sağlıktaki eşiklerle karıştırmayın: sağlıkta üç ve beş, izinsiz devamsızlıkta iki ve üç. Son olarak iş güvenliğiyle doğrudan ilgili ı bendi: işçinin kendi isteği ya da savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi. Aynı bentte hasar ölçüsü de var: işyerindeki makine, tesisat ya da eşyayı otuz günlük ücretiyle ödeyemeyeceği derecede hasara ve kayba uğratmak.

II. bentte hak 6 iş günü ve 1 yıl sonra düşer

İkinci bendin bir de zaman sınırı var: 26. madde. İşveren, işçinin bu davranışını öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten sonra fesih hakkını kullanamaz. Öğrenmesi geç olsa bile, fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl

geçtiyse de kullanamaz. İstisna: işçi olayda maddi çıkar sağladıysa bir yıllık süre uygulanmıyor; altı iş günü ise yine işliyor. Dikkat: 26. madde bu süreleri yalnızca ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller için koyuyor; aynı süreler, işçinin fesih hakkındaki ahlak ve iyi niyet hâllerinde de geçerli.

II. bentle fesihte kıdem tazminatı ödenmez

İkinci bendin bir sonucu daha var: kıdem tazminatı. 4857 sayılı Kanun, 1475 sayılı eski İş Kanununun yalnızca 14. maddesini, yani kıdem tazminatı maddesini yürürlükte bıraktı. Bu madde, işveren feshinde kıdem tazminatını ikinci bent dışındaki sebeplere bağlıyor. Yani ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir hâl nedeniyle feshedilen işçiye kıdem tazminatı ödenmiyor; sağlık, zorlayıcı sebep ve gözaltı bentlerinde bu istisna yok.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 s. İş Kanunu (RG 10/6/2003-25134) m.25 “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” ve m.26 “Derhal fesih hakkını kullanma süresi”. m.25'i yalnız 6331 (yürürlük 30/12/2012) ve 6462 (yürürlük 3/5/2013) s. Kanunlar değiştirmiştir; m.26'da hiç değişiklik yoktur (4857 ek-değişiklik listesi).
- **Doğum ve gebelik (m.25/I, b alt bendinden sonraki paragraf):** Bekleme süresi m.74'teki sürenin bitiminde başlar. m.74/1'e göre bu süre doğumdan önce 8, sonra 16, toplam 24 haftadır (doğum sonrası 8 haftadan 16 haftaya, toplam 16 haftadan 24 haftaya 7578 s.K. m.15 ile çıktı; yürürlük 1/5/2026); çoğul gebelikte doğum öncesine 2 hafta eklenir. Sözleşmenin askıda kalması nedeniyle işçinin işine gidemediği süreler için ücret işlemez.
- **Bekleme süresinde devamsızlık (m.18/3-f):** Hastalık veya kaza nedeniyle m.25/I-(b)'de öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık, fesih için geçerli sebep oluşturmaz.
- **Savunma (m.19/2):** Savunması alınmadan işçinin belirsiz süreli sözleşmesi davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez; ancak işverenin m.25/II şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.
- **Yargı yolu (m.25 son fıkra, m.18 son fıkra):** İşçi, feshin bentlerdeki sebeplere uygun olmadığı iddiasıyla m.18, 20 ve 21 çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir. 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 vekilleri hakkında m.25'in son fıkrası uygulanmaz.
- **Tazminat hakları saklı (m.26/2):** Ahlak ve iyi niyet hâlleri sebebiyle sözleşmeyi süresi içinde fesheden işçinin ya da işverenin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.
- **İşçinin haklı nedenle derhal feshi (m.24):** Süresi belirli olsun olmasın işçi de sözleşmeyi sürenin bitimini veya bildirim süresini beklemeden feshedebilir. **I. Sağlık sebepleri:** işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa; işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren ya da başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işiyle bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa. **II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller:** işverenin sözleşme yapılırken esaslı noktalarda işçiyi yanıltması; işçinin veya aile üyelerinin şeref ve namusuna dokunması ya da işçiye cinsel tacizde bulunması; sataşma, gözdağı, kanuna karşı davranışa özendirme, hapsi gerektiren suç işleme, asılsız ağır isnat; işçinin işyerinde başka bir işçi veya üçüncü kişilerce cinsel tacize uğrayıp işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması; ücretin kanun veya sözleşmeye uygun hesap edilmemesi ya da ödenmemesi; parça başı veya iş tutarı ücrette eksik iş verilip farkın ödenmemesi ya da çalışma şartlarının uygulanmaması. **III. Zorlayıcı sebepler:** işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler (işveren tarafında ölçü: işçiyi bir haftadan fazla çalışmaktan alıkoyan sebep). Gözaltı ve tutuklama bendi yalnız işveren tarafında (m.25/IV) vardır. m.26'daki 6 iş günü ve 1 yıl süreleri hem m.24 hem m.25'teki ahlak ve iyi niyet hâllerine uygulanır.
- **Kıdem tazminatı (1475 m.14/1):** İşveren feshinde kıdem tazminatı, “17 nci maddenin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında” yapılan fesihte ödenir; 4857 geçici m.1/2 bu atfı 4857 m.25'e yapılmış sayar, 4857 m.120 ise 1475'in yalnız 14. maddesini yürürlükte bırakmıştır. Tutar, hizmet süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücrettir.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Kastı ya da içki düşkünlüğünden hastalıkta devamsızlık eşiği?	Ardı ardına 3 iş günü ya da bir ayda 5 iş gününü aşması (m.25/I-a).
Kaza ya da (a) dışı hastalıkta bildirimsiz fesih hakkı ne zaman doğar?	Devamsızlık, kıdeme göre bildirim süresini 6 hafta aşınca (m.25/I).
İzinsiz devamsızlıkta üç ölçü hangileri?	Ardı ardına 2 işgünü; ayda 2 kez tatil sonrası işgünü; ayda 3 işgünü (m.25/II-g).
İşyerinde işlenen suçta ölçü nedir?	7 günden fazla hapisle cezalandırılan, cezası ertelenmeyen suç (m.25/II-f).
Hasar ve kayıpta ölçü nedir?	30 günlük ücretiyle ödeyemeyeceği derecede hasar ve kayıp (m.25/II-ı).
Zorlayıcı sebep ve gözaltıda ölçüler nedir?	Zorlayıcı: 1 haftadan fazla; gözaltı: devamsızlık bildirim süresini aşarsa (III, IV).
Ahlak ve iyi niyet hâlinde fesih hakkı ne zaman düşer?	Öğrenmeden 6 iş günü; her hâlde fiilden 1 yıl; maddi çıkarda 1 yıl yok (m.26).
Hangi bentle feshedilen işçiye kıdem tazminatı ödenmez?	II. bent: ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller (1475 m.14/1-1).

Kaynaklar

- 4857 m.25, başlık ve giriş cümlesi
- 6331 m.32/b; 4857 m.25 dipnot 8
- 1475 m.14/1

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/isverenin-hakli-nedenle-fesih-halleri**

DERS 07.14 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu: Kontenjan Nasıl Hesaplanır?

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Elli işçi eşiği ve üç oran

Dayanağımız İş Kanununun otuzuncu maddesi. Elli veya daha fazla işçi çalıştıran işveren bir kontenjan doldurmak zorunda. Özel sektör işyerinde yüzde üç engelli. Kamu işyerinde yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü. Özel sektör için kanunda eski hükümlü oranı yok; 'özel sektörde yüzde iki eski hükümlü' diyen şık yanlıştır. Eşiğe dikkat: kanun 'elli veya daha fazla' diyor; yani tam elli işçide de yükümlülük başlar. Bir ayrıntı: tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde yönetmelik bu eşiği elli bir veya daha fazla işçi olarak yazar. Bu işçiler meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırılır.

Kontenjanda kim engelli, kim eski hükümlü?

Bazı notlarda kısaca 'hükümlü' yazar; kanunun terimi ise 'eski hükümlü'dür. Kontenjan bakımından tanımlar, İş Kanununun bu maddesine de dayanan Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte. Engelli: tüm vücut fonksiyon kaybı en az yüzde kırk olan ve bunu sağlık kurulu raporuyla belgeleyen kişi. Dikkat: yüzde kırk, bu yönetmeliğin kontenjan için aradığı eşik; Engelliler Hakkında Kanundaki genel engelli tanımında bir oran yazmaz. Eski hükümlü: kasten işlenen bir suçtan bir yıl veya daha fazla hapis cezası alan ya da süreye bakılmaksızın Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyen; cezasını tamamlamış, cezası ertelenmiş, koşullu salıverilmiş ya da denetimli serbestlikten yararlanan ve bunu eski hükümlü belgesiyle gösteren kişi. Kamudaki yüzde ikilik kontenjan, eski hükümlülerin yanında askerlik hizmetini yaparken terör olayları nedeniyle malul sayılmayacak şekilde yaralananlarla da karşılanabilir.

Yarımdan az kesir atılır, yarım ve fazlası tama

Hesap tek çarpma: işçi sayısı çarpı oran. Asıl iş kesirde. Kanun şöyle diyor: yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. Tabloya bakalım. Özel sektör, yetmiş işçi: yetmiş çarpı yüzde üç, iki virgül bir; kesir yarımdan az, atıyoruz: iki engelli. Kamu, yetmiş işçi: yetmiş çarpı yüzde dört, iki virgül sekiz; yarımdan fazla, tama çıkıyor: üç engelli. Ve girişteki soru: özel sektör, elli işçi: elli çarpı yüzde üç, bir virgül beş. Tam yarım; yarım da tama çıkar: iki engelli. Yani cevap bir değil, iki.

Kanuna göre hangi işçiler sayıma girer?

Peki hangi sayıyı çarpacağız? Tablodaki dört kural İş Kanunundan. Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hepsi esas alınır; bu sözleşme türlerini önceki derslerde görmüştük. Kısmi süreli çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz; bu, eski hükümlü kontenjanının hesabında da geçerli. Kanun aynı cümlede ayrı bir kural daha koyar: bu işlerde engelli işçi çalıştırılamaz. Son satır geçici işçi: daha önce gördüğümüz özel istihdam bürosu aracılığıyla çalışan geçici işçi, bu kontenjanın hesabında büronun da onu çalıştıran işverenin de işçi sayısına dâhil edilmez. Liste bununla bitmiyor: yönetmelik ayrıca özel güvenlik şirketlerinde ve kurumların kendi güvenlik birimlerinde güvenlik elemanı olarak çalışanları, bir de işyerinde zaten çalıştırılan engelli, eski hükümlü ve yaralanan işçileri toplam işçi sayısına katmaz.

Aynı ilde birden çok işyeri: toplam esas alınır

Şimdi hesabın en ince noktası. Kanuna göre aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri olan işverenin çalıştıracağı sayı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır. Örnek: özel sektör işvereninin aynı ilde iki işyeri var; birinde seksen, diğerinde yetmiş işçi. Ayrı ayrı hesaplarsanız: seksen çarpı yüzde üç, iki virgül dört, yani iki; yetmiş çarpı yüzde üç, iki virgül bir, yani iki; toplam dört. Ama kanunun istediği toplam: yüz elli çarpı yüzde üç, dört virgül beş; yarım tama çıkar: beş

engelli. Kanun bu toplama kuralını aynı il sınırları için yazmış; soruda işyerlerinin aynı ilde olup olmadığına mutlaka bakın.

Türkiye İş Kurumu, öncelik ve her ay ceza

Son olarak uygulama. İşverenler bu işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığıyla sağlar. İşyerinin işçisiyken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır. Kontenjanı doldurmayan işverene, çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için idari para cezası verilir; yani ceza hem eksik kişi hem ay sayısıyla büyür. Bu cezayı Çalışma ve İş Kurumu il müdürü verir. Ve kanunun açık hükmü: kamu kuruluşları da bu cezadan hiçbir şekilde muaf tutulamaz.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 sayılı İş Kanunu m.30 (5763 s.K. m.2 ile değişik; m.30 için yürürlük 1/7/2008) ve m.101. Uygulama ayrıntıları: Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik (RG 25/4/2009, sayı 27210; dayanakları arasında 4857 m.30 ve m.90 var; son değişiklik RG 18/8/2017, sayı 30158).
- **Maluliyeti kalkan işçi (4857 m.30/5):** İşyerinden malulen ayrılıp maluliyeti ortadan kalkan işçi eski işine dönmek isterse işveren onu eski işi veya benzeri işte boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek alır. Almazsa **6 aylık ücret** tutarında tazminat öder.
- **Genel engelli tanımı (5378 s.K. m.3/1-c):** Engelliler Hakkında Kanundaki tanımda oran yoktur; engelli, “Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyusal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyi” ifade eder. Kontenjandaki **%40** eşiği Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hk. Yön. m.3/1-e tanımından gelir.
- **Tarım ve orman (Yön. m.10/1-b):** Tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde yükümlülük **51 veya daha fazla** işçide başlar. Ayrıca 4857 m.4/1-b: 50'den az (50 dahil) işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde Kanun uygulanmaz.
- **Süreksiz işler (4857 m.10/2):** Nitelikleri bakımından en çok **30 iş günü** süren süreksiz işlerde (m.10/1) yapılan iş sözleşmelerinde m.30 uygulanmaz. Sürekli ve süreksiz iş ayrımını önceki derslerde görmüştük.
- **Özel sektör sayılanlar (Yön. m.10/2):** Mahalli idarelerin ve bağlı kuruluşlarının TTK'ya göre kurduğu şirketler ile kooperatifler; 4603 s.K. kapsamındaki bankalar, borsalar ve bunların müessese, teşebbüs, işletme ve iştirakleri; sermayesinin tamamı Hazineye ait olup 406 s.K. ile kurulmuş kuruluşlar; kamunun vizeye tabi olmadan işçi çalıştırdığı eğitim ve dinlenme tesisi, misafirhane, kreş, anaokulu, spor tesisi, yemekhane gibi sosyal tesisler bu madde bakımından özel sektör işvereni sayılır.
- **Sayıma girmeyenler (Yön. m.11/3, m.11/6):** 5188 s.K.'ya göre kurulan özel güvenlik şirketleri ile kurumların kendi güvenlik birimlerinde güvenlik elemanı olarak çalışanlar dikkate alınmaz. İşyerinde çalıştırılan engelli, eski hükümlü ve terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan işçiler de toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmaz.
- **Kısmi süreli kontenjan (Yön. m.11/1, m.11/4):** Kısmi süreli çalışan engelli, eski hükümlü veya yaralananlar da çalışma sürelerine göre tam süreliye dönüştürülüp toplam işçi sayısından düşülür. Talepleri hâlinde bu kişiler, işyerinde kısmi süreli çalışma yapan işverence kısmi süreli iş sözleşmesiyle de istihdam edilebilir.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Kontenjan yükümlülüğü kaç işçide başlar?	50 veya daha fazla işçide; tam 50'de de başlar.
90 işçili özel sektör işyeri kaç engelli çalıştırır?	90 × %3 = 2,7; yarım ve fazlası tama çıkar: 3 engelli.
Kamuda 70 işçi: %2'lik eski hükümlü kontenjanı kaç?	70 × %2 = 1,4; yarımdan az kesir atılır: 1 kişi.

Aynı ilde 55 ve 60 işçili iki özel işyeri: kaç engelli?	Toplam 115 × %3 = 3,45; kesir yarımdan az: 3 engelli.
Kontenjanda engelli: fonksiyon kaybı en az kaç olmalı?	Tüm vücut fonksiyon kaybı en az %40 (sağlık kurulu raporu).
Kısmi süreli çalışan hesaba nasıl katılır?	Çalışma süresi dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.
Yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar sayılır mı?	Hayır, hesaba katılmaz; bu işlerde engelli işçi de çalıştırılamaz.
Kontenjan açığında idari para cezası nasıl işler?	Eksik her kişi ve her ay için verilir; kamu kuruluşları da muaf değil.

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu m.30/1
- Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hk. Yön. m.3/1-e
- 5378 s. Engelliler Hakkında Kanun m.3/1-c ve değişiklik tablosu
- Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hk. Yön. m.4/1-d ve künye

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/engelli-eski-hukumlu-calistirma-zorunlulugu**

DERS 07.15 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Askerlik ve Kanuni Ödev Nedeniyle İşten Ayrılma: İş Kanunu 31. Madde

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Sözleşme 2 ay sonra işverence feshedilmiş sayılır

4857 sayılı İş Kanununun 31. maddesi şöyle diyor: muvazzaf askerlik ödevi dışında, manevra ya da herhangi bir sebeple silah altına alınan veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin sözleşmesi, işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. Yani sözleşme o gün bitmiyor; iki ay bekliyor, sonunda işveren feshetmiş sayılıyor. Muvazzaf askerlik ise bu kuralın dışında. Askeralma Kanununa göre muvazzaf, askerlik hizmetini yerine getirmek üzere silah altına alınan kişi; bu dönem sevkle başlıyor, terhisle bitiyor.

1 yıl şart, 2 gün ek, 90 gün tavan

Bu iki aya bekleme süresi diyeceğiz; kanun da sözleşmenin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre diyor. Bu haktan yararlanmak için işçinin o işte en az bir yıl çalışmış olması şart. Bir yıldan fazla çalışılan her yıl için iki ayın üzerine ayrıca iki gün ekleniyor. Ama işçi ne kadar kıdemli olursa olsun, sürenin tamamı doksan günü geçemiyor.

Adım adım: kaç gün eklenir?

Örnek: o işte dört yıldır çalışan işçi manevra için silah altına alındı. İlk yılı düşüyoruz: dört eksi bir, üç fazla yıl. Üç çarpı iki, altı gün. Sözleşme, işinden ayrıldığı günden iki ay altı gün sonra işverence feshedilmiş sayılır. Otuz yıllık bir işçide ise iki ayın üzerine elli sekiz gün gelir; bu toplam doksanı aşar, tavan devreye girer ve süre doksan gün olur.

Beklerken ücret işlemez; iki özel durum daha

Bekleme süresi boyunca işçinin ücreti işlemez; ancak özel kanunların bu konudaki hükümleri saklı. İkincisi: bu süre içinde işveren ya da işçi, kanundan doğan başka bir sebebe dayanarak sözleşmeyi feshettiğini karşı tarafa bildirse bile, fesih için kanunun gösterdiği süre bekleme süresi bittikten sonra işlemeye başlar. Üçüncüsü: sözleşme belirli süreliyse ve bu süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa 31. madde hiç uygulanmaz.

Ödev bitince 2 ay içinde işe dönme isteği

Şimdi dönüşe bakalım. Askerî ya da kanunî bir ödev yüzünden işinden ayrılan işçi, ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek isterse işveren onu eski işine ya da benzeri bir işe almak zorunda: boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe, başka isteklilere tercih ederek. Hem de o andaki şartlarla. Aranan şartlar bulunduğu hâlde işveren iş sözleşmesi yapmazsa, işe alınmak isteyen eski işçisine üç aylık ücret tutarında tazminat öder. Bir ayrıntı: bu fıkra “herhangi bir askeri ve kanuni ödev” diyor; birinci fıkradaki “muvazzaf askerlik ödevi dışında” kaydı burada yok.

Ödev dönüşü mü, işe iade mi?

Bu kural, önceki derslerde gördüğümüz işe iadeyle kolayca karıştırılabilir. Ödev dönüşünde istek, ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde yapılıyor; almayan işveren üç aylık ücret tutarında tazminat ödüyor. İşe iadede ise işçi, kesinleşen kararın tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruyor; işe başlatmayan işverenin tazminatı en az dört, en çok sekiz aylık ücret. Bu on iş günü, fesih bildiriminin tebliğinden itibaren arabulucuya başvurmak için tanınan bir aylık süreyle de karışmasın. Bir de iki ayrı “iki ay” var: bekleme süresi işinden ayrıldığı günden, dönüş süresi ise ödevin sona ermesinden sayılıyor.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 s. İş Kanunu (RG 10/6/2003-25134) m.31 “Askerlik ve kanundan doğan çalışma”. Madde, Kanunun ek ve değişiklik listesinde yer almıyor; yürürlüğe girdiği metinle geçerlidir (listedeki son değişiklik 7578 s.K., yürürlük 1/5/2026: yalnız m.74 ve Ek m.2).
- **Dönüş fıkrasının kapsamı (m.31/4):** Fıkra “herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler” der; birinci fıkradaki “muvazzaf askerlik ödevi dışında” kaydı bu fıkrada yer almaz. Tazminat, aranan şartlar bulunduğu hâlde iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverence, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye ödenir.
- **Terim (m.31/4, m.20/1):** Ödev dönüşünde kanun “işe iade” demez; “işe girmek istedikleri takdirde” der ve işverene işe alma yükümlülüğü yükler. “İşe iade talebi” ifadesi m.20/1'de, geçersiz sebeple yapılan feshe itirazda geçer (fesih bildiriminin tebliğinden itibaren 1 ay içinde arabulucuya başvuru); bunun sonuçları m.21'dedir (kesinleşen kararın tebliğinden itibaren 10 işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuru, m.21/6).
- **Yıllık izinde aynı ödev (m.55/c):** İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır; bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.
- **Muvazzaf askerlikte kıdem tazminatı (1475 m.14/1, bent 3):** 4857 m.120 ile yürürlükte bırakılan 1475 s. Kanunun 14. maddesine göre hizmet akdinin muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla feshedilmesi hâlinde, işe başladığı tarihten itibaren her geçen tam yıl için 30 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenir.
- **Terimler (7179 s. Askeralma Kanunu m.3/1-ö, p, gg; m.53/2):** Muvazzaf: askerlik hizmetini yerine getirmek üzere silahaltına alınan; muvazzaflık dönemi: sevk belgesindeki sevk tarihinden terhis tarihine kadar geçen süre; yedeklik dönemi: muvazzaflık döneminin bitiminden askerlik çağının sonuna kadar olan süre. İşçi olan yedek personelden silahaltına alınanlar için ilgili kanun hükümleri uygulanır.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Sözleşme ne zaman ve kimce feshedilmiş sayılır?	Ayrıldığı günden başlayarak 2 ay sonra, işverence (4857 m.31/1).
2 ay kuralı hangi askerlikte uygulanmaz?	Muvazzaf askerlik ödevinde (4857 m.31/1).
Bekleme hakkı için o işte kaç yıl çalışmak şart?	En az 1 yıl (4857 m.31/2).
1 yıldan fazla her yıl bekleme süresine ne ekler?	2 gün; ama toplam süre 90 günü geçemez (4857 m.31/2).
Bekleme süresinde işçinin ücreti işler mi?	Hayır, işlemez; özel kanun hükümleri saklıdır (4857 m.31/3).
İşe dönme isteği için süre ne, nereden sayılır?	Ödevin sona ermesinden başlayarak 2 ay (4857 m.31/4).
Dönüş isteğinde boş yer yoksa işveren ne yapar?	Boşalacak ilk işe, başka isteklilere tercih ederek alır (4857 m.31/4).
Şartlar varken işe almayan işveren ne öder?	Eski işçiye 3 aylık ücret tutarında tazminat (4857 m.31/4).

Kaynaklar

- 4857 m.31/1

- 7179 s. Askeralma Kanunu m.3/1-ö ve p
- 1475 s. İş Kanunu m.14/1

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/askerlik-kanuni-odev-isten-ayrilma**

DERS 07.16 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Ücret Kesme Cezası Kaç Gündelik? Ücretin Ödenmesi, Haciz ve Asgari Ücret

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Ücret Türk parasıyla, en geç ayda bir ödenir

Önce tanım. Kanuna göre genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. İki ifadeyi yakalayın: “üçüncü kişiler” ve “para ile”. Ödeme kural olarak Türk parasıyla yapılır; ücret yabancı para olarak kararlaştırılmışsa ödeme günündeki rayice göre Türk parasıyla ödenebilir. Yer: işyeri ya da özel olarak açılan bir banka hesabı. Sıklık turuncu satırda: ücret en geç ayda bir ödenir; iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle bu süre bir haftaya kadar indirilebilir.

Bono, kupon ya da meyhanede ücret ödenmez

Şimdi yasaklar. Bir: ücret bonoyla, yani emre muharrer senetle, kuponla ya da yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia edilen bir senetle ödenemez; Kanun bu listeyi “veya diğer herhangi bir şekilde” diye kapatıyor. İki: meyhane ve benzeri eğlence yerlerinde, perakende mal satan dükkân ve mağazalarda ücret ödemesi yapılamaz; istisna, oralarda çalışanlar. Üç: iş sözleşmesi sona erince işçinin ücreti ve sözleşmeden ya da Kanundan doğan, parayla ölçülebilen menfaatleri tam olarak ödenmek zorunda. Alttaki kutuda zamanaşımı var: ücret alacaklarında zamanaşımı beş yıl.

Ücret 20 gün ödenmezse işçi çalışmaktan kaçınabilir

Ücret gecikirse ne olur? Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde, mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir; kısacası çalışmayabilir. Bunun üç sonucu var. Bir: işçiler kendi kararlarıyla çalışmayı bırakır ve bu sayıca toplu bir görünüm alırsa bile grev sayılmaz. İki: bu işçilerin sözleşmeleri bu nedenle, yani çalışmadıkları için feshedilemez; yerlerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına da yaptırılamaz. Üç: gününde ödenmeyen ücrete mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Aylık ücretin dörtte birinden fazlası haczedilemez

Borcu olan işçinin ücretine haciz gelebilir; ama Kanun ücretin büyük kısmını korur. İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez; başkasına devir ve temlik de edilemez. Örnek: aylık ücret kırk bin lira ise en çok on bin lirası haczedilebilir; kalan otuz bin lira, yani dörtte üç, saklı kısımdır. İki kısmı karıştırmayın: dörtte bir haczedilebilecek en fazla kısım, dörtte üç ise korunan kısım. Bir de istisna: nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.

Ücret kesme cezası ayda en çok iki gündelik

Gelelim ücret kesme cezasına. İşveren, yalnızca toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde gösterilmiş sebeplerle ücret kesme cezası verebilir. Kesinti işçiye derhâl ve sebepleriyle birlikte bildirilir. Üst sınır turuncu satırda: bir ayda iki gündelik; parça başına ya da yapılan iş miktarına göre ücret alan işçide iki günlük kazanç. Peki kesilen para ne olur? İşverende kalmaz: işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetlerinde kullanılmak üzere, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde bankadaki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına yatırılır.

Asgari ücret en geç iki yılda bir belirlenir

Son konu asgari ücret. Bugün kim, ne sıklıkla, nasıl sorularına bakıyoruz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla ücretlerin asgari sınırlarını en geç iki yılda bir belirler. “En geç” ifadesine dikkat: iki yıl, üst sınırdır. Komisyon kararları kesindir ve Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girer. Komisyonun sekretarya hizmetlerini de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yürütür. Kutudaki ipucu: iki sayısı iki kez çıktı; ceza ayda iki gündelik, asgari ücret en geç iki yılda bir.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 sayılı İş Kanunu (RG 10.06.2003/25134), Üçüncü Bölüm "Ücret": m.32, 34, 35, 38, 39. Kanunun değişiklik listesine göre m.32'yi en son 5754 sayılı Kanun (RG 08.05.2008), m.39'u KHK/700 (ikinci fıkra mülga; 09.07.2018) değiştirmiştir; m.34, 35 ve 38 listede yer almaz. 26.09.2026'da mevzuat.gov.tr'den alınan güncel metinde işlenen son değişiklik 7578 s.K.'dır (yürürlük 01.05.2026; m.74 ve Ek m.2); ücret maddeleri 01.09.2026 itibarıyla aynıdır. m.33 (işverenin ödeme aczine düşmesi) 5763 s.K. ile mülgadır.
- **Banka yoluyla ödeme (m.32/2-3; Bankalar Aracılığıyla Ödeme Yön., RG 18.11.2008/27058, m.10-11):** İş Kanununa tabi işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısı **en az üç** ise o ay yapacakları her türlü ödemenin kanuni kesintiler düşülmüş net tutarını bankalar aracılığıyla öder. "En az üç" ibaresi RG 04.06.2025/32920 ile değişmiş, yayımını izleyen ayın başında yürürlüğe girmiştir. Banka şubesi yoksa ya da bankayla ödeme imkânı yoksa ödeme PTT şubeleri aracılığıyla yapılır (m.11).
- **Saklı kısmın ayrıntısı (m.35):** "Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır."
- **Hakedişten ücret ödeme (m.36):** Yapım ve onarım işlerinde kamu idareleri ve asıl işverenler, müteahhit veya taşeronca ödenmeyen işçi ücretlerini hakedişlerinden öder; idarelerin sorumluluğu her hakediş dönemi için ücret alacağının **üç aylık** tutarıyla sınırlıdır. İşverenin üçüncü kişiye borcu yüzünden işyerindeki mallara konacak haciz, icra kararından önceki **üç aylık** dönemin ücret alacakları ayrıldıktan sonra hüküm ifade eder. Alt işverene iş veren işveren, alt işveren işçilerinin ücretinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol eder, ödenmeyeni hakedişten keserek işçinin banka hesabına yatırır (m.36/5, 6552 s.K. ile değişik).
- **Ücret hesap pusulası (m.37):** İşyerinde veya bankaya yapılan ödemelerde işçiye imzalı ya da işyerinin özel işaretini taşıyan pusula verilir; ödeme günü ve dönemi, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi eklemeler ile vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi kesintiler ayrı ayrı gösterilir. Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.
- **Ceza paralarının yönetimi (m.38/3):** Her işveren ceza paralarının ayrı bir hesabını tutar. Birikmiş ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceğine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık ettiği ve işçi temsilcilerinin de katıldığı bir kurul karar verir.
- **Asgari Ücret Yönetmeliği (RG 01.08.2004/25540):** Tanım (m.4/d): işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret. Ücretin **bir günlük** olarak belirlenmesi esastır (m.6). Komisyon (m.8): Bakanlığın tespit ettiği üyelerden birinin başkanlığında (a)–(e) bentlerindeki **beş** kamu temsilcisi, en çok işçiyi bünyesinde bulunduran en üst işçi kuruluşunun **beş** ve en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşunun **beş** temsilcisinden kurulur; **en az on** üyeyle toplanır, oy çokluğuyla karar verir; oyların eşitliğinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır; ücret kararı kesindir ve gerekçeye dayanmak zorundadır. Sekreterya ve raportörlük hizmetlerini Bakanlık **Çalışma Genel Müdürlüğü** yürütür (m.10). Ücretler Resmî Gazete'de yayımlanır; komisyon kararında başka yürürlük tarihi yoksa yayımı tarihinde yürürlüğe girer (m.11, RG 01.07.2022 ile değişik). Belirlenen ücretten düşük ücret ödenemez; sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten indirim yapılamaz (m.12). İşçi ve işveren temsilcilerinde en az ilköğretim mezuniyeti, **21** yaşını doldurmuş olma ve yüz kızartıcı suçtan hüküm giymemiş olma aranır (m.13).
- **Yönetmeliği kim hazırlar (m.39/4):** Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretin tespit esasları ve huzur hakları, Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırladığı yönetmelikte belirtilir. Soru 4'teki çeldirici bu karışıklıktan gelir; sekretarya ÇSGB'dedir (m.39/5).

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Ücret en geç ne sıklıkla ödenir?	Ayda bir; iş sözleşmesi veya TİS ile 1 haftaya kadar indirilebilir.

Ücret hangi araçlarla ödenemez?	Bono, kupon ya da yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia edilen senetle.
Ücret alacaklarında zamanaşımı kaç yıl?	5 yıl (m.32 son fıkra).
Ücret kaç gün ödenmezse işçi çalışmaktan kaçınabilir?	Ödeme gününden itibaren 20 gün içinde ödenmezse; mücbir neden hariç.
Toplu olarak çalışmaktan kaçınma grev sayılır mı?	Hayır, grev sayılmaz; çalışmadıkları için sözleşmeleri de feshedilemez.
Aylık ücretin en çok ne kadarı haczedilebilir?	Dörtte biri; fazlası haczedilemez, devir ve temlik de edilemez. Nafaka hakları saklı.
Ücret kesme cezası ayda en çok ne kadar olabilir?	2 gündelik; parça başı veya iş miktarına göre ücrette 2 günlük kazanç.
Asgari ücret en geç ne sıklıkla belirlenir?	En geç 2 yılda bir; komisyon kararı kesin, Resmî Gazete'de yayımlanır.

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu m.32/1
- Bakanlığın resmî sitesi
- Asgari Ücret Yönetmeliği
- Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmes

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/ucret-kesme-cezasi-asgari-ucret**

DERS 07.17 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Kıdem ve İhbar Tazminatı Zamanaşımı Kaç Yıl? İş Kanunu'nda 5 Yıl Kuralı

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Beş yıl iki maddeden gelir

İş Kanunu'nda beş yıllık zamanaşımı iki ayrı maddeden geliyor. İkincisi ek üçüncü madde: yıllık izin ücreti ve dört tazminat için yine beş yıl. Toplam altı kalem, hepsinde süre aynı; ama madde numarası farklı. Bu ayrımı birazdan tuzaklar kısmında tekrar göreceğiz.

Ek madde 3'ün dört tazminatı

Ek üçüncü maddenin dört bendi var. (a) bendi kıdem tazminatı: 4857'nin yürürlükte bıraktığı eski 1475 sayılı İş Kanunu'nun on dördüncü maddesinde düzenli; sözleşme o maddede sayılan hâllerden biriyle sona erdiğinde her geçen tam yıl için otuz günlük ücret tutarında ödeniyor. (b) bendi, bildirim şartına uyulmadan yapılan fesihten doğan tazminat. Bildirim sürelerini daha önce görmüştük; bu şarta uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat öder. Kanunun gerekçesi buna ihbar tazminatı diyor. (c) bendi kötüniyet tazminatı: işe iade hükümlerinden, yani 18 ila 21. maddelerden yararlanamayan işçinin sözleşmesi fesih hakkı kötüye kullanılarak sona erdirilirse, bildirim süresinin üç katı tutarında ödeniyor. (d) bendi, eşit davranma ilkesine uyulmadan yapılan fesihten doğan tazminat; bu ilkeye aykırılıkta dört aya kadar ücret tutarında tazminat istenebildiğini daha önceki bir derste görmüştük.

İzin ücretinde saat sözleşme bitince başlar

Yıllık izin ücretinde zamanaşımının başlangıcı ayrıca yazılmış. Elli dokuzuncu maddeye göre iş sözleşmesi herhangi bir nedenle sona erdiğinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izinlerin ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı da sözleşmenin sona erdiği tarihten itibaren başlar. Süre 2019'dan değil, 2026'daki sona erme tarihinden başlıyor ve beş yıl oradan sayılıyor. Ücret de 2019'daki değil, sona erme tarihindeki ücret.

Önce 10 yıl, 25.10.2017'den beri 5 yıl

Peki on nereden geliyor? Türk Borçlar Kanunu'nun yüz kırk altıncı maddesine göre kanunda aksine bir hüküm yoksa her alacak on yıllık zamanaşımına tabi. Ek üçüncü maddeyi 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ekledi. Kanunun gerekçesine göre bu düzenlemeden önce feshe bağlı bu dört tazminat ile yıllık izin ücreti, genel kurala göre on yıllık zamanaşımına tabiydi; ücret alacağı ise zaten beş yıldı. Ek üçüncü madde 25 Ekim 2017'de yürürlüğe girdi ve bu tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerine uygulanıyor. Daha önce işlemeye başlamış süreler eski hükümlere tabi; ama kalan süre beş yıldan uzunsa, beş yılın geçmesiyle zamanaşımı dolmuş olur. Sınavda kıdem tazminatı için on yıl görürseniz, bunun 2017 öncesi kural olduğunu hatırlayın.

Maddeyi harfiyen okuyun: üç tuzak

Şimdi maddeyi harfiyen okuyoruz; üç tuzak var. Bir: ek üçüncü madde yalnız 4857'ye tabi işçiler için yazılmamış. Alacak iş sözleşmesinden doğmuşsa, sözleşme hangi kanuna tabi olursa olsun beş yıl uygulanıyor. İki: ücret alacağı ek üçüncü maddede yazmıyor; onun beş yılı otuz ikinci maddede. Süre aynı, madde farklı. Üç: liste sınırlı; gerekçe bu alacakları tahdidi, yani sınırlı sayıda sayılmış alacaklar olarak niteliyor. Daha önce gördüğümüz işe başlatmama tazminatı, yani feshin geçersizliğine karar verildiği hâlde işçiyi bir ay içinde işe başlatmayan işverenin ödediği en az dört, en çok sekiz aylık ücret tutarındaki tazminat, bu listede yok.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 s. İş Kanunu (RG 10/6/2003-25134) m.32 son fıkra (ücret alacakları), m.59/1 (yıllık izin ücreti), Ek m.3 ve Geçici m.8 (Ek: 12/10/2017-7036/15 ve 16 md.). 7036 s. İş Mahkemeleri Kanunu RG 25/10/2017-30221'de yayımlandı; m.15 ve m.16 yayımı tarihinde yürürlüğe girdi (7036 m.38/1-b).
- **Genel başlangıç kuralı (TBK m.149/1):** Zamanaşımı, alacağın muaccel olmasıyla işlemeye başlar. Yıllık izin ücretinde ise özel kural vardır: iş sözleşmesinin sona erdiği tarih (4857 m.59/1).
- **TBK ile uyum (TBK m.147/1):** Kira bedelleri, anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimler için beş yıllık zamanaşımı uygulanır. 7036 gerekçesi, 4857 m.32'deki ücretin beş yılının bu düzenlemeyle uyumlu olduğunu belirtir.
- **Arabuluculuk ve zamanaşımı (7036 m.3):** Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır (m.3/1; m.3 1/1/2018'de yürürlüğe girdi, m.38/1-a). Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez (m.3/17). İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davalarında bu şart uygulanmaz (m.3/3).
- **Karıştırmayın, işe iade süresi (4857 m.20/1):** İşe iade talebiyle arabulucuya başvuru, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içindedir; anlaşmaya varılamazsa son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.
- **Kötüniyet ve ihbar birlikte (4857 m.17/6, son cümle):** Fesih için bildirim şartına da uyulmamışsa, kötüniyet tazminatına ek olarak ayrıca m.17/4'teki bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödenir.
- **Adlandırma:** Kanun m.17/6'daki bildirim süresinin üç katı tutarındaki tazminata ad vermez; Ek m.3/c ise "kötüniyet tazminatı" der. m.17/6'daki tazminat doktrin ve uygulamada bu adla anılır (B. Dınkırcı, Sakarya Üniv. Hukuk Fak. Dergisi C.9 S.2, 2021, s.219-220).
- **Liste sınırlı (7036 m.15 gerekçesi):** Ek m.3'teki alacaklar gerekçede "tahdidi olarak sayılan" alacaklar diye nitelenir. m.21'deki işe başlatmama tazminatı (en az 4, en çok 8 aylık ücret, m.21/1) ile kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmayan süre için ödenen en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklar (m.21/3) Ek m.3'te sayılmaz.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Ücretin ve yıllık izin ücretinin 5 yılı aynı maddede mi?	Hayır: ücret alacağı m.32 son fıkrada, yıllık izin ücreti Ek madde 3'te.
Ek madde 3 hangi alacakları sayar?	Yıllık izin ücreti ile kıdem, ihbar, kötüniyet ve eşit davranmaya aykırı fesih tazminatı.
İhbar tazminatı Ek madde 3'ün hangi bendinde, zamanaşımı kaç yıl?	(b) bendi: bildirim şartına uyulmaksızın fesih tazminatı; süre 5 yıl.
Kötüniyet tazminatı ne kadardır, kime ödenir?	Bildirim süresinin 3 katı; fesih kötüye kullanılırsa, işe iade kapsamı dışındaki işçiye.
Yıllık izin ücretinde zamanaşımı ne zaman başlar?	İş sözleşmesinin sona erdiği tarihten; o tarihteki ücret üzerinden ödenir (m.59).
Ek madde 3 yalnız 4857'ye tabi işçilere mi uygulanır?	Hayır; iş sözleşmesinden doğan alacakta hangi kanuna tabi olursa olsun.
Ek madde 3 hangi tarihten sonra sona eren sözleşmelere uygulanır?	25.10.2017; bu tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerine (Geçici m.8).

Özel hüküm yoksa genel zamanaşımı kaç yıl?	10 yıl (TBK m.146); Ek madde 3'ten önce tazminatlarda ve izin ücretinde de 10 yıldı.

Kaynaklar

- 4857 m.32, son fıkra
- 7036 künye, m.15, m.16, m.38/1; 4857 değişiklik tablosu
- 7036 künye ve m.38
- 7036 s. Kanun tasarısı, Genel Gerekçe ve Madde 15 gerekçesi
- 6098 TBK m.146
- 1475 m.14/1 ve hesaplama fıkrası

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/kidem-ihbar-tazminati-zamanasimi**

DERS 07.18 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Haftalık Çalışma Süresi Kaç Saat? Denkleştirme ve Gece Çalışması

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Haftada en çok 45 saat, günde en çok 11

İş Kanununun altmış üçüncü maddesiyle başlıyoruz. Genel kural: çalışma süresi haftada en çok kırk beş saat. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit bölünür; altı gün çalışılan bir işyerinde günde yedi buçuk, beş gün çalışılan işyerinde günde dokuz saat eder. Günlük tavan on bir saat; Çalışma Süreleri Yönetmeliği bunu 'her ne şekilde olursa olsun' diye yazıyor. Olağanüstü bir istisnayı da bilin: seferberlik sırasında, yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde gerekirse Cumhurbaşkanı günlük süreyi işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir. Yer altı maden işlerinde sınır daha dar: günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saat.

Denkleştirme: yoğun haftayı hafif hafta dengeler

Peki kırk beş saat her hafta aynı mı olmak zorunda? Hayır. Tarafların anlaşmasıyla haftalık süre günlere farklı dağıtılabilir; Çalışma Süreleri Yönetmeliği bu anlaşmanın yazılı olmasını istiyor. Günlük sınır ise korunur: hiçbir gün on bir saati aşamaz. Yoğun haftalardan sonra işçi daha az çalıştırılır ve dönemin haftalık ortalaması normal haftalık süreyi, yani genel kuralda kırk beşi aşamaz. Buna denkleştirme diyoruz. Sınavın sevdiği ayrıntı: ortalama aşılmadıkça kırk beşi aşan haftalar fazla çalışma sayılmaz; bunu Kanunun kırk birinci maddesi açıkça söylüyor.

Denkleştirme süresi: genelde 2 ay, turizmde 4 ay

Denkleştirme ne kadarlık bir dönemde yapılır? Genel kural iki ay; bu süre toplu iş sözleşmesiyle dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe Kanun doğrudan dört ay diyor; toplu iş sözleşmesiyle altı aya kadar çıkabilir. Çift çift ezberleyin: genelde iki-dört, turizmde dört-altı. Tuzak şurada: turizmdeki dört ay için toplu iş sözleşmesi gerekmiyor, süre doğrudan Kanundan geliyor.

Kalan haftalarda en çok kaç saat çalışılır?

Şimdi hesap. Formül kısa: dönem tavanı, hafta sayısı çarpı normal haftalık süre; genel kuralda kırk beş. Dört haftalık bir denkleştirme dönemi düşünün, normal süre kırk beş saat: tavan dört çarpı kırk beş, yüz seksen saat. İşçi ilk iki hafta elli beşer saat, toplam yüz on saat çalıştı. Kalan: yüz seksen eksi yüz on, yetmiş saat; yani son iki haftada haftada ortalama otuz beş saat. Bu arada elli beş saatlik bir hafta, beş gün çalışılırsa günde tam on bir saat eder; günlük sınırın içinde kalıyor. Sözleşmede kırk beşten kısa bir haftalık süre yazıyorsa çarpan o süredir; ortalamada o süreyi aşıp kırk beşe kadar yapılan çalışma fazla sürelerle çalışmadır, o da sonraki dersin konusu.

Gece en geç 20.00'de başlar, en fazla 11 saat sürer

Gelelim geceye. Kanunun altmış dokuzuncu maddesine göre çalışma hayatında gece, en geç saat yirmide başlayıp en erken sabah altıya kadar geçen ve her hâlde en fazla on bir saat süren dönemdir. İşçilerin gece çalışması yedi buçuk saati geçemez. İstisna dört alanda: turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve petrol araştırma, arama ve sondaj işleri. Bu işlerde işçinin yazılı onayı alınırsa yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir. Dördüncü alan, yani petrol araştırma, arama ve sondaj, 7429 sayılı Kanunla eklendi; yürürlük 28 Aralık 2022. Eski kaynaklarda yalnız üç alan görürseniz sebebi bu.

Posta değişirken en az 11 saat dinlenme

Son konu postalar. Önce kavram: posta, aynı işi birbiri ardına ya da nöbetleşe yürüten işçi grubudur; her postanın kendi başlama ve bitiş saati vardır. Postası değiştirilecek işçi, kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılamaz. Gece ve gündüz postaları sırayla değişir: Postalar Yönetmeliğine göre işçi en fazla bir iş

haftası gece çalıştırılır, ardından gündüz postasına geçer; iki haftalık nöbetleşme de uygulanabilir. Bir postanın gece çalışması sayılıp sayılmayacağı da bu yönetmelikte yazıyor: çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlıyorsa o posta gece çalışmasıdır.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 sayılı İş Kanunu m.63 (çalışma süresi, denkleştirme), m.69 (gece süresi ve gece çalışmaları), m.41 (denkleştirmede fazla çalışma sayılmayan haftalar; gece çalışmasında fazla çalışma yasağı) ve m.43 (seferberlik); İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.3–5, m.9, m.11; Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m.1, m.3–5, m.7–9, m.11.
- **11 saat sınırı ve seferberlik (Çalışma Süreleri Yön. m.4/3–4; 4857 m.43/1):** Yön. m.4/3: Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz. Yön. m.4/4: Bir işçinin bu sınırları aşan sürelerle çalıştırılmasında 4857 m.41, 42 ve 43 ile 79 sayılı Kanunun 6. maddesi hükümleri uygulanır. 4857 m.43/1: Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla, yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse Cumhurbaşkanı, işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre günlük çalışma süresini işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir ("Bakanlar Kurulu" ibaresi KHK/700 m.145 ile "Cumhurbaşkanı" oldu).
- **Formüldeki 45 (4857 m.63/2; m.41/3):** Denkleştirmede ortalama, **normal haftalık** süreyi aşamaz; dönem tavanı = hafta sayısı × normal haftalık süre. Genel kuralda bu süre 45'tir. Haftalık süre sözleşmeyle 45'in altında belirlenmişse, ortalama bu süreyi aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar **fazla sürelerle çalışmadır** (m.41/3).
- **Yazılı anlaşma, dönemi kim belirler (Çalışma Süreleri Yön. m.5/1, m.5/4):** Kanun "tarafların anlaşması" der; Yönetmelik denkleştirme için tarafların **yazılı** anlaşmasını arar. Denkleştirme dönemindeki günlük ve haftalık süreler ile dönemin başlangıç ve bitiş tarihlerini **işveren** belirler.
- **Parça başı işler (Yön. m.5/3):** Parça başına, akort veya götürü ücretli işlerde de denkleştirme hükümleri uygulanır.
- **Çalışma süresi nedir (Yön. m.3/1; 4857 m.66/1, m.68):** İşçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. 4857 m.66/1'e göre şu süreler günlük çalışma süresinden sayılır: (a) yer altı veya su altı işlerinde asıl çalışma yerine iniş-giriş ve çıkış süreleri; (b) işverence işyeri dışında başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmede yolda geçen süre; (c) işçinin her an iş görmeye hazır hâlde, çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süre; (d) işverence başka yere gönderilme ya da işverenin evinde, bürosunda veya işverenle ilgili bir yerde meşgul edilme nedeniyle asıl işini yapmadan geçirdiği süre; (e) çocuk emziren kadın işçinin süt verme süresi; (f) demiryolu, karayolu, köprü yapımı ve onarımı gibi yerleşim yerinden uzak işyerlerine toplu ve düzenli götürülüp getirilmede geçen süre. İşin niteliğinden doğmayıp işverence **sırf sosyal yardım amacıyla** işyerine götürülüp getirilmede araçta geçen süre çalışma süresinden **sayılmaz** (m.66 son fıkra). Ara dinlenmeleri de sayılmaz.
- **24 saatte 12 saat (Yön. m.3/2):** Ara dinlenmeleri, 24 saat içinde kesintisiz 12 saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir; posta değişimindeki 11 saat kuralı (4857 m.69 son fıkra) saklıdır.
- **Sınırlar kişiye bağlıdır (Yön. m.11, m.9):** Çalışma süresi sınırlamaları işyerlerine ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir. İşveren çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Genel çalışma süresi haftada en çok kaç saat?	45 saat; aksi kararlaştırılmadıysa günlere eşit bölünür.
Yer altı maden işlerinde günlük ve haftalık sınır?	Günde en çok 7,5, haftada en çok 37,5 saat.
Günlük çalışma süresi en çok kaç saat olabilir?	11 saat; her ne şekilde olursa olsun aşılamaz.
Denkleştirmede ortalama kaç aylık dönemde korunur?	2 ay; TİS ile 4 ay. Ortalama normal süreyi (genelde 45) aşamaz.

Turizmde denkleştirme süresi ve TİS ile üst sınırı?	Kanunla 4 ay; toplu iş sözleşmesiyle 6 aya kadar.
Çalışma hayatında “gece” hangi dönemdir?	En geç 20.00 → en erken 06.00; en fazla 11 saat.
Gece çalışması 7,5 saati yazılı onayla hangi işlerde aşabilir?	Turizm, özel güvenlik, sağlık, petrol araştırma-arama-sondaj.
Posta değişiminde en az kaç saat dinlenme?	Kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmelidir.

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu m.63/1, 1. cümle
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yön. m.4/1, 1. cümle
- Postalar Yön. m.7/1, 1. cümle

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/calisma-suresi-denklestirme-gece-calismasi**

DERS 07.19 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Nedir, Ücreti Nasıl Hesaplanır?

▶ İnteraktif ders + 4 soru

45 saatin üstü ve altı: iki ayrı kavram

Fazla çalışma bu çizginin üstüdür: haftalık 45 saati aşan çalışma. Her saati, normal saat ücretinin yüzde elli yükseltilmesiyle ödenir. Peki sözleşmede haftalık süre 45'ten az, örneğin 40 saat yazıyorsa? O zaman 40'ı aşan ve 45'e kadar olan saatlere fazla sürelerle çalışma denir; zam yüzde yirmi beş. Bir istisna daha: denkleştirmede haftalık süre günlere farklı dağıtılır ve kural olarak iki aylık dönemde ortalamaya bakılır. Ortalama normal süreyi aşmıyorsa, 45'i aşan haftalar fazla çalışma sayılmaz.

Sözleşme 40, çalışma 48 saat: iki ayrı zam

Şimdi ikisini tek örnekte görelim. Sözleşmede haftalık süre 40 saat, saat ücreti 100 lira, denkleştirme yok. İşçi bu hafta 48 saat çalıştı. Fazla 8 saati tek oranla hesaplamayın; iki dilime ayırın. 40'tan 45'e kadar olan 5 saat fazla sürelerle çalışma: saati 125 lira, toplam 625 lira. 45'i aşan 3 saat fazla çalışma: saati 150 lira, toplam 450 lira. Fazla saatlerin ücreti 1.075 lira. Buradaki tuzak, 8 saatin hepsine yüzde elli uygulamak.

Para yerine serbest zaman: seçim işçinin

İşçi isterse zamlı ücret yerine serbest zaman kullanabilir; seçim işçinin. Fazla çalıştığı her saat için bir saat otuz dakika, fazla sürelerle çalıştığı her saat için bir saat on beş dakika. Yönetmeliğe göre işçi işverene yazılı başvurur. Serbest zamanı altı ay içinde, iş günlerinde, aralıksız ve ücretinden kesinti olmadan kullanır. İşçinin tatil ve izin günlerinde ise serbest zaman kullandırılamaz.

Yılda 270 saat, yazılı onay ve yarım saat kuralı

Üç kural daha. Bir: fazla çalışmanın toplamı yılda 270 saati geçemez; bu sınır işyerine değil, işçinin şahsına ilişkindir. İki: fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için işçinin yazılı onayı gerekir. Onay, sözleşme yapılırken ya da ihtiyaç doğduğunda alınır. İşçi, otuz gün önceden yazılı bildirerek onayını geri alabilir. Üç: hesapta yarım saatten az süre yarım saat, yarım saati aşan süre bir saat sayılır. Örneğin 6 saat 20 dakika, 6 buçuk saat; 6 saat 40 dakika ise 7 saat sayılır.

Kime ve hangi işte yasak?

Onay alınsa bile bazı işçilere fazla çalışma yaptırılamaz: 18 yaşını doldurmamış işçilere; gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere; kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara ve sağlığının elvermediği hekim raporuyla belgelenen işçilere. Kısmi süreli çalışana fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz. Dikkat: listede kısmi süreli var, belirli süreli yok. Bazı işlerde de fazla çalışma yapılamaz: sağlık kuralları gereği günde 7,5 saat ve daha az çalışılması gereken işler, gece döneminde yürütülen işler ve maden ocağı, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanları.

Arıza ve seferberlikte onay aranmaz

Son olarak iki özel hâl. Zorunlu nedenler: bir arıza sırasında ya da arıza mümkün görüldüğünde, makineler veya araç gereç için hemen yapılması gereken acele işlerde ya da zorlayıcı sebeplerde, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşuluyla işçilere fazla çalışma yaptırılabilir; bu işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur. Olağanüstü hâl: seferberlik sırasında, yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir. Bu iki hâlde işçinin yazılı onayı aranmaz; ücrette yine yüzde elli ve yüzde yirmi beş uygulanır. Yer altı maden işlerinde fazla çalışma yalnız bu iki hâlde yapılabilir ve haftalık 37,5 saati aşan her saat, normal saat ücretinin en az yüzde yüz artırılmasıyla ödenir.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 sayılı İş Kanunu (RG 10.06.2003/25134) m.41–43; İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği (RG 06.04.2004/25425). Yönetmeliğin m.4 son fıkrası ve m.8/e bendi RG 25.08.2017/30165 değişikliğiyle eklenmiş, m.9/2 aynı değişiklikle yeniden düzenlenmiştir.
- **Gerekçeler (m.41/1):** Fazla çalışma; ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılabilir.
- **Günlük üst sınır (Çalışma Süreleri Yön. m.4/3–4):** Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz; bu sınırları aşan çalışmalarda 4857 m.41, 42 ve 43 uygulanır.
- **Gece istisnası (Yön. m.7/b):** Gece döneminde yürütülen işlerde fazla çalışma yaptırılamaz; ancak gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak fazla çalışma gece döneminde yapılabilir. Gece: en geç 20.00'de başlayıp en erken 06.00'ya kadar süren, en fazla 11 saatlik dönem (4857 m.69/1).
- **7,5 saatlik işler:** Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik (RG 16.07.2013/28709) m.7: bu işlerde fazla çalışma yapılamaz; m.6: çalışanlar günlük azami süreden sonra başka bir işte de çalıştırılamaz. İşlerin listesi ayrı derste.
- **Onay ayrıntısı (Yön. m.9):** Onay işçinin özlük dosyasında saklanır (m.9/2). Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmada onay aranmaz (m.9/1).
- **Serbest zamanın kullanımı (Yön. m.6/2):** İşçi işverene önceden yazılı bildirir; serbest zaman, işverenin işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren kullanılır.
- **Belgeleme (Yön. m.10):** İşveren fazla çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenler, imzalı nüshasını işçinin özlük dosyasında saklar; bu ücretler normal ücretle birlikte ödenir, bordroda ve ücret hesap pusulasında açıkça gösterilir.

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu m.41/1, 2. cümle
- Fazla Çalışma Yön. m.3/a
- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İ
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yön. m.4/3–4
- Resmî Gazete 06.04.2004/25425 içindekiler
- Resmî Gazete 16.07.2013/28709

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/fazla-calisma-fazla-surelerle-calisma**

DERS 07.20 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Yıllık Ücretli İzin Kaç Gün? 14-20-26 Kuralı, Yaş Sınırı ve Yol İzni

▶ İnteraktif ders + 4 soru

İzne hak için en az 1 yıl çalışmak gerekir

Önce hakkın doğması. İş Kanununun elli üçüncü maddesine göre yıllık ücretli izin, işyerinde işe başladığı günden itibaren en az bir yıl çalışmış işçiye verilir; deneme süresi de bu bir yıla dahil. Deneme süresini önceki derslerde görmüştük. Kanun açıkça söylüyor: yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Bir istisna var: niteliği gereği bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara Kanunun yıllık izin hükümleri uygulanmaz. Bir de hesap kuralı: aynı işverenin bir ya da birkaç işyerinde geçen süreler birleştirilerek hesaba katılır.

Kıdeme göre en az 14, 20, 26 gün

Süreler hizmet süresine, yani kıdeme göre üç basamak. Bir yıldan beş yıla kadar, beş yıl dahil: en az on dört gün. Beş yıldan fazla, on beş yıldan az: en az yirmi gün. On beş yıl dahil ve daha fazla: en az yirmi altı gün. Basamak sınırlarına dikkat: tam beş yıl hâlâ on dört gün; tam on beş yıl ise yirmi altı gün. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin süreleri dörder gün artırılarak uygulanır: on sekiz, yirmi dört, otuz. Bu cümle Kanuna 2014'te 6552 sayılı Kanunla eklendi. Unutmayın, bunlar en az süreler; iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesiyle artırılabilir.

18 ve altı, 50 ve üstü: en az 20 gün

Şimdi yaş kuralı. On sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık izin yirmi günden az olamaz. On sekiz ve elli dahil. Tuzak şurada: yirmi gün bir taban. On sekiz yaşında, iki yıllık kıdemi olan işçi kıdeme göre on dört gün alacaktı; yaş kuralıyla yirmi güne çıkıyor. Ama elli yaşında, on altı yıllık kıdemi olan işçi yirmiye inmez; kıdemden gelen yirmi altı gün geçerli. İki kural da 'az olamaz' diyor; hangisi daha uzun süre veriyorsa o uygulanır.

Bölünür mü, tatiller sayılır mı, yol izni kaç gün?

Birincisi, yıllık izin işveren tarafından bölünemez; ama tarafların anlaşmasıyla bölümler hâlinde kullanılabilir, yeter ki bir bölümü on günden az olmasın. Eski kaynaklarda 'en çok üçe bölünebilir' yazar; bu parça sınırı 2016'da Kanundan çıkarıldı. İkincisi, izin süresine denk gelen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Üçüncüsü yol izni: iznini işyerinin kurulu olduğu yerden başka bir yerde geçirecek işçi bunu ister ve belgelerse, işveren gidiş ve dönüş için toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorunda. Dikkat: yol izni ücretli değil, ücretsiz.

Olağanüstü hâlde kim karar verir? Cumhurbaşkanı

Dersin ikinci ayağı çalışma süreleri. Önceki derslerde gördüğümüz sınırları hatırlayalım: genel çalışma süresi haftada en çok kırk beş saat; yer altı maden işlerinde günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saat. Küçük bir ayrıntı: izindeki dört günlük artırım 'yer altı işleri' diye, bu saat sınırı ise 'yer altı maden işleri' diye yazılmış. Kanunun kırk üçüncü maddesine göre seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla, yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya gerek görülürse, Cumhurbaşkanı işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre günlük çalışma süresini işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir. Tuzak şu: eski kaynaklarda burada Bakanlar Kurulu yazar. İbare 700 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle Cumhurbaşkanı olarak değiştirildi ve 9 Temmuz 2018'de, Cumhurbaşkanının andiçerek göreve başladığı gün yürürlüğe girdi.

Saat ücretlinin tatil günü ücreti: 7,5 katı

Son olarak tatil ücreti. Hafta tatili, yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saatlik dinlenme demek. İşçinin tatil günü ücreti, çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. Saat ücretiyle çalışanda tatil günü ücreti, saat ücretinin yedi buçuk katı; örneğin saat ücreti yüz lira ise tatil günü ücreti yedi yüz elli lira. Son satırdaki

usullerde ücret günlük, haftalık ya da aylık sabit bir tutar değildir. Parça başı ve götürüde işveren, her işten önce birim ücretini bildirir; akort da Kanunda sabit bir ücrete dayanmayanlar arasında sayılır. Yüzde usulünde ise otel, lokanta, eğlence yeri gibi yerlerde müşterinin hesabına eklenen yüzdeler işçilere ödenir. Bu usullerde ödeme döneminde kazanılan ücret, aynı sürede çalışılan günlere bölünür. Bu yedi buçuğu yer altı madenindeki günlük yedi buçuk saatle karıştırmayın: burada saat değil, kat.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 sayılı İş Kanunu m.53–60 (yıllık ücretli izin), m.43 (olağanüstü hâllerde fazla çalışma), m.44 ve m.46–51 (hafta tatili, genel tatil, tatil ücreti, yüzde usulü), m.63 (çalışma süresi). Usul ayrıntıları Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ndedir (dayanağı 4857 m.60).
- **Değişiklik notları:** m.53/4'teki yer altı cümlesi 6552 s.K. m.5 ile eklendi (10/9/2014 tarihli Kanun; yürürlük 11/9/2014). m.43/1'deki "Bakanlar Kurulu" ibaresi 700 s. KHK (2/7/2018) m.145 ile "Cumhurbaşkanı" oldu; yürürlük 9/7/2018 (24/6/2018 seçimlerinin ardından Cumhurbaşkanının andiçerek göreve başladığı gün).
- **Bölmede eski kural (m.56/3):** 2016'ya kadar izin, tarafların anlaşmasıyla ve bir bölümü 10 günden az olmamak üzere **en çok üçe** bölünebiliyordu. 6704 s.K. m.16 (yürürlük 26/4/2016) ile metin "bölümler hâlinde kullanılabilir" oldu: parça sayısı sınırı Kanundan çıktı, yalnızca bir bölümün en az 10 gün olması şartı kaldı. Yönetmelik m.6/3'teki "en çok üçe bölünebilir" ibaresi de RG 18/8/2017-30158 ile "bölümler halinde kullanılabilir" oldu.
- **Çalışılmış gibi sayılan süreler (m.55, tam liste):** (a) kaza veya hastalık nedeniyle işe gidilemeyen günler (m.25/I-b'deki süreden fazlası sayılmaz); (b) kadın işçinin m.74 gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadığı günler; (c) muvazzaf askerlik dışında manevra veya bir kanundan doğan ödev nedeniyle işe gidilemeyen günler (yılda 90 günden fazlası sayılmaz); (d) zorlayıcı sebeple işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesinde çalışılmadan geçen zamanın 15 günü (işe yeniden başlama şartıyla); (e) m.66'da günlük çalışma süresinden sayılan zamanlar (ör. yer altı veya su altı işlerinde asıl çalışma yerine inip çıkma süresi, işverence başka yerde çalıştırılmak üzere gönderilmede yolda geçen süre); (f) hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri; (g) 3153 sayılı Kanuna dayanan yönetmeliğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler; (h) arabuluculuk toplantılarına katılma, hakem kurullarında bulunma ve bu kurullarda işçi temsilciliği yapma; çalışma hayatıyla ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara ya da işçilik konularındaki uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılma nedeniyle işe devam edilemeyen günler; (ı) Ek m.2 izinleri; (j) işverenin verdiği diğer izinler ile m.65'teki kısa çalışma süreleri (m.65, 5763 s.K. ile 26/5/2008'den beri mülga); (k) Kanun gereği verilmiş yıllık ücretli izin süresi.
- **Yönetmelik ayrıntıları:** İzin isteği, kullanılmak istenen tarihten en az 1 ay önce işverene yazılı bildirilir (m.7). İzin kurulu veya işveren işçinin istediği tarihle bağlı değildir; aynı tarihe rastlayan isteklerde kıdem ve önceki yıl izninin kullanıldığı tarih dikkate alınır (m.8). Toplu izin, işçilerin **tümünü veya bir kısmını** kapsayacak şekilde **Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu** arasında uygulanabilir (m.10/1); işyerinin korunması, araç, gereç ve makinelerin bakımı, temizliği veya güvenliği gibi zorunlu durumlar için yeter sayıda işçi toplu izin dışında tutulabilir, bunların izni toplu izinden önce veya sonra verilir (m.11). Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlar tam süreliler gibi yararlanır (m.13). İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerinde 1 işveren ve 2 işçi temsilcisinden oluşan 3 kişilik izin kurulu kurulur; başkanı işveren temsilcisidir, üyeler iki yılda bir seçilir (m.15). Bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde **devamlı** çalışan işçilerin yıllık izinlerine de Yönetmelik uygulanır (m.12).
- **Hafta tatili (m.46) ve geçici iş göremezlik (m.48):** Tatil gününden önce m.63'e göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olma koşuluyla verilir; çalışılmayan hafta tatili günü için o günün ücreti tam ödenir. 7553 sayılı Kanunla (RG 14.07.2025, sayı 32956; yayımı tarihinde yürürlükte) eklenen cümleler: turizm işletmesi belgeli konaklama tesislerinde hafta tatili, işçinin yazılı talebi veya onayıyla hak kazanılan günü takip eden 4 gün içinde kullandırılabilir; bu hâlde hak kazanılan hafta tatilinde yapılan çalışmanın günlük normal çalışma süresi kadarlık kısmı fazla çalışma hesabında dikkate alınmaz; işçi onayını 30 gün önceden yazılı bildirimle geri alabilir. Geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödemeyi yapan kurumca geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir; hastalık nedeniyle çalışılmayan günlerde ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçinin ücretinden mahsup edilir (m.48).

- **Mahsup yasağı (m.56/4):** İşverenin yıl içinde verdiği diğer ücretli ve ücretsiz izinler, dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.
- **İzin ücreti (m.57):** İzne başlamadan önce peşin ödenir veya avans olarak verilir; izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

İzne hak kazanmak için en az kaç yıl çalışılmalı?	En az 1 yıl; deneme süresi de bu süreye dahildir.
Kıdemi tam 5 yıl olan işçi en az kaç gün izin alır?	14 gün; 5 yıl dahil ilk basamaktadır. Yer altı işlerinde 18 gün.
18 yaşındaki ya da 50 yaşındaki işçiye en az kaç gün?	20 gün; 18 ve 50 dahil. Kıdem daha uzun izin veriyorsa o uygulanır.
Yıllık izin bölünebilir mi?	Anlaşmayla; bir bölümü en az 10 gün. Parça sınırı 2016'da kalktı.
İzne denk gelen tatil günleri izinden sayılır mı?	Hayır; ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri sayılmaz.
Yol izni kaç gün, ücretli mi?	İstem ve belgeyle toplam 4 güne kadar; ücretsizdir.
Seferberlikte günlük çalışma süresini kim artırabilir?	Cumhurbaşkanı; Temmuz 2018'e kadar Bakanlar Kurulu.
Saat ücretiyle çalışanın tatil günü ücreti nedir?	Saat ücretinin 7,5 katı.

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu m.53/1; Yıllık Ücretli İzin Yön. m.9/2
- Lexpera 4857 m.53 sürüm karşılaştırması
- 4857 m.53/4-a, c ve m.53/5 birlikte
- 4857 s. İş Kanunu ilk metni, RG 10.06.2003/25134, m.56/3
- 6704 s.K. m.16
- Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik m.1 ve m.3

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/yillik-ucretli-izin-kac-gun**

DERS 07.21 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Telafi Çalışması Nedir? Kaç Ay İçinde, Günde Kaç Saat Yapılır?

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Telafi çalışması hangi hâllerde yaptırılır?

Telafi çalışması, işçinin çalışmadığı sürelerin telafisi için ona yaptırılan çalışma. İş Kanununun altmış dördüncü maddesi hangi hâllerde yaptırılabileceğini sayıyor. Bir: zorunlu nedenlerle işin durması. İki: ulusal bayram ve genel tatilden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi; girişteki örnek tam olarak bu. Üç: benzer nedenlerle normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılması ya da işyerinin tamamen tatil edilmesi. Dört: işçinin kendi talebiyle ona izin verilmesi. Tuzak dördüncüde: Çalışma Süreleri Yönetmeliği bu iznin kanun, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesiyle öngörülen yasal izinlerin dışında olmasını arıyor. Yıllık ücretli izin ise Kanunda düzenlenen yasal bir izin; o yüzden yıllık izin için telafi yaptırılamaz.

Telafi için 4 ay var; Cumhurbaşkanı iki katına çıkarabilir

Süreye gelelim. İşveren, çalışılmayan süreler için telafiyi dört ay içinde yaptırabilir. Aynı fıkra Cumhurbaşkanına bu süreyi iki katına kadar artırma yetkisi veriyor; yani ulaşılabilecek üst sınır sekiz ay. Eski kaynaklarda iki ay görürseniz şaşırmayın: Kanunda bu süre iki aydı, 2020'de 7226 sayılı Kanunla dört aya çıktı. Anayasaya göre yönetmelik kanuna aykırı olamaz; esas olan Kanundaki dört ay. Soru “Kanuna göre” diyorsa cevap dört ay.

Günde en çok 3 saat, toplam 11 saati aşmadan

Günlük sınırın iki şartı var. Telafi günde en çok üç saat; ama Yönetmeliğin deyişiyle günlük en çok çalışma süresi olan on bir saati de aşamaz. Yani normal süre artı telafi, on bir saati geçemez. Günde sekiz saat veya daha az çalışılıyorsa üç saatin tamamı kullanılabilir. Günde dokuz saat çalışılıyorsa en çok iki saat, on saat çalışılıyorsa en çok bir saat. Ortadaki dokuz saat satırına dikkat: üç saat derseniz günlük süre on iki saate çıkar.

Günde 9 saat çalışılan yerde telafi kaç iş günü sürer?

Bir örnek çözelim. Haftada beş gün, kırk beş saat çalışılan bir işyerinde günlük süre dokuz saat; çünkü aksi kararlaştırılmadıkça haftalık süre çalışılan günlere eşit bölünür. Bu işyeri genel tatilden sonra iki gün tatil edildi. Çalışılmayan süre iki çarpı dokuz, on sekiz saat. Günlük tavan on bir eksi dokuz, iki saat. On sekiz bölü iki: en az dokuz iş günü. Bölüm küsuratlı çıkarsa yukarı yuvarlayın; kalan saatler için bir gün daha gerekir. Sonucu iş günü olarak sayıyoruz: birazdan göreceğimiz gibi tatil günlerinde telafi yaptırılamaz, bu yüzden takvimde süre daha uzun olur.

Tatil gününde yapılmaz, fazla çalışma sayılmaz

İki kesin kural daha. Bir: tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz. Örneğin hafta tatili; yani yedi günlük dönem içinde verilen, kesintisiz en az yirmi dört saatlik dinlenme. İki: telafi çalışması fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Bu iki kavramı daha önce görmüştük: fazla çalışma haftalık kırk beş saati aşan çalışma; fazla sürelerle çalışma ise sözleşmedeki daha kısa haftalık süreyi aşıp kırk beş saate kadar yapılan çalışma. Telafi bunlardan farklı: çalışılmayan normal sürenin yerine konuyor.

İşveren nedeni ve başlama tarihini bildirir

Son olarak usul. Çalışma Süreleri Yönetmeliğine göre telafi yaptıracak işveren iki şey yapmak zorunda: çalışmanın Kanunun altmış dördüncü maddesindeki hangi nedene dayandığını açıkça belirtmek ve çalışmaya hangi tarihte başlanacağını ilgili işçilere bildirmek.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 sayılı İş Kanunu m.64 (7226 sayılı Kanunun 43. maddesiyle değişik; 7226 RG 26.03.2020, sayı 31080 mükerrer, m.64 için yürürlük 26.03.2020); İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (RG 06.04.2004, sayı 25425) m.7.
- **Kanundaki eski metin (m.64/1, dipnot 19):** 7226 s.K. m.43, fıkradaki "iki" ibaresini "dört" yaptı ve "Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir." cümlesini ekledi. 2020 öncesi kaynaklardaki "2 ay" bu yüzden eskidir.
- **Yasal izin istisnası (Yön. m.7/1):** İşçinin talebiyle verilen izin; 4857, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleriyle öngörülen yasal izinlerin dışında olmalıdır. Yıllık ücretli izin 4857 m.53 ile düzenlenir.
- **Günlük süre nasıl bulunur (4857 m.63/1):** Haftalık süre en çok 45 saattir; aksi kararlaştırılmamışsa haftanın çalışılan günlerine eşit bölünür (5 günde 9 saat, 6 günde 7,5 saat).
- **Ücret:** Kanun telafi saatlerinin ücretini ayrıca düzenlemez; m.64/1 yalnız fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacağını söyler. İkincil kaynağa göre kural olarak ek (zamlı) ücret gerektirmez (Kanun metninde bu cümle yoktur).
- **Onay:** m.64 ve Yön. m.7'de, fazla çalışmadaki gibi işçinin yazılı onayını arayan bir hüküm yoktur (karşılaştırın: Fazla Çalışma Yön. m.9/1); Yönetmelik işverene nedeni belirtme ve başlama tarihini bildirme yükümlülüğü verir (Yön. m.7/2).
- **Yaptırım (4857 m.104/2):** m.64'te öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, bu durumdaki her işçi için idari para cezası verilir.
- **Tatil günü:** m.64/2 "tatil günleri" der; hafta tatili, yedi günlük dönem içinde verilen kesintisiz en az 24 saatlik dinlenmedir (4857 m.46/1).

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu m.64/1; Çalışma Süreleri Yön. m.7/1
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yön. m.7/1
- 7226 s.K. m.43 ve m.52/1-f
- RG 06.04.2004/25425
- Anayasa m.124/1
- Çalışma Süreleri Yön. m.7/3 + hesap; ikincil kaynak Kulaçoğlu Hukuk Bürosu

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/telafi-calismasi-nedir**

DERS 07.22 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Ara Dinlenme Süresi Kaç Dakika? İş Kanunu 68. Madde ve Gece Postası

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Ara dinlenmeyi günlük çalışma süresi belirler

Ara dinlenmeyi İş Kanununun altmış sekizinci maddesi düzenliyor ve ölçü, günlük çalışma süresi. Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika. Dört saatten fazla, yedi buçuk saate kadar süreli işlerde yarım saat; Kanun parantez içinde “yedi buçuk saat dahil” diyor. Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat. Sınırlara dikkat: yetişkinde tam dört saat on beş dakikalık basamakta, tam yedi buçuk saat yarım saatlik basamakta kalır. Bu iki sınırı iyi ezberleyin; birazdan çocuk ve genç işçide dört saat sınırının ters işlediğini göreceğiz.

Nasıl verilir? Dört kural

Kanun, ara dinlenmenin nasıl verileceğini de söylüyor; dört kural var. Bir: günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında, o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanarak verilir. İki: bu süreler en az sürelerdir ve aralıksız verilir. Üç: bir işyerinde işçilere aynı ya da değişik saatlerde kullandırılabilir; herkesin aynı anda dinlenmesi şart değil. Dört: ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. Örneğin sabah sekizde başlayıp akşam beşte bitiren, arada bir saat ara dinlenme kullanan işçinin çalışma süresi dokuz değil, sekiz saat. Sekiz saat yedi buçuğu aştığı için en az bir saat gerekiyor; verilen bir saat tam yetiyor.

Aralıksız kural sözleşmeyle esner

Aralıksız kuralının bir istisnası var: bu süreler iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak, yani parçalar hâlinde kullandırılabilir. Dört ölçütü ezberleyin: iklim, mevsim, gelenek ve işin niteliği. Sınavda “ara dinlenme hiçbir koşulda aralı kullandırılamaz” diye bir şık görürseniz o yanlış. Kıdem ya da ücret gibi ölçütler ise bu listede yok.

Çocuk ve genç işçide ara dinlenme: 30 dakika, 1 saat

Kısa tanım: genç işçi, on beş yaşını tamamlamış ama on sekiz yaşını tamamlamamış kişi; çocuk işçi ise on dört yaşını bitirmiş, on beş yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi. Onların ara dinlenmesi Çocuk ve Genç İşçiler Yönetmeliğinin altıncı maddesinde ve verilmesi zorunlu: iki saatten fazla, dört saatten az süren işlerde otuz dakika; dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde bir saat, üstelik çalışma süresinin ortasında. Dikkat: yetişkinde tam dört saat alt basamaktaydı. Burada ilk basamak “dört saatten az” diyor, ikinci basamak “dört saatten” başlıyor; yani çocuk ve genç işçide tam dört saat üst basamağa girer: bir saat. Bir karşılaştırma daha: altı saatlik bir işte yetişkine yarım saat, çocuk ve genç işçiye bir saat. Bu işçilerin diğer çalışma kurallarını ilerideki bir derste göreceğiz.

Gece postasında ara dinlenme: gerekirse gruplar hâlinde

Gelelim gece postasına. Postalı işlerin yönetmeliği açık: ara dinlenme burada da İş Kanununun altmış sekizinci maddesine göre verilir. İşin niteliği, aynı bölümdeki bütün işçilere aynı saatte dinlenme vermeye izin vermiyorsa dinlenme gruplar hâlinde, arka arkaya ve çalışma süresinin ortalarından başlayarak verilir. Dikkat: gruplama her postada zorunlu değil; yalnız herkese aynı saatte verilemediğinde uygulanır. Şimdi basamağa bakalım. Önceki bir derste gördük: gece çalışması en çok yedi buçuk saat. Yedi buçuk saat yarım saatlik basamakta; yani yedi buçuk saatlik bir gece çalışmasında en az yarım saat ara dinlenme gerekir. Yine o derste gördüğümüz dört alanda, yani turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve petrol araştırma, arama, sondaj işlerinde, işçinin yazılı onayıyla yedi buçuk saat aşılabiliyordu; o zaman basamak değişir: en az bir saat.

Dinlenmede iki sayı: 12 ve 11

Son olarak iki sayıyı ayıralım. Çalışma Süreleri Yönetmeliğine göre ara dinlenmeleri, yirmi dört saat içinde kesintisiz on iki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir. Aynı fıkra, önceki bir derste gördüğümüz posta değişimi kuralını saklı tutuyor: postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılamaz. Günlük on bir saatlik çalışma sınırını da o derste görmüştük; o bir çalışma sınırı, dinlenme değil. Özetle: on iki, yirmi dört saatteki kesintisiz dinlenme; on bir, posta değişimi.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 s. İş Kanunu m.68 (ara dinlenmesi), m.69 (gece ve posta değişimi), m.67 (dinlenme saatlerinin duyurulması); İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.3, m.4/3, m.8; Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG 6/4/2004-25425) m.2, m.4, m.5, m.6, m.8; Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m.3, m.5, m.9, m.10.
- **Değişiklik durumu (4857 değişiklik tablosu):** m.68 tabloda hiç yer almıyor; ilk hâliyle yürürlükte. m.69'da 6331 (4–6. fıkralar mülga; 30/12/2012), 6645 (23/4/2015) ve 7429 (28/12/2022) değişiklikleri var. 01.09.2026 sınav kapsamında bu metinler geçerli.
- **Duyurma (4857 m.67; Çalışma Süreleri Yön. m.8):** Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere (Yönetmelikte: uygun araçlarla) duyurulur; işin niteliğine göre başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı düzenlenebilir.
- **Postalı işlerde ilan (Postalar Yön. m.3):** İşveren posta sayısını, her postanın başlama-bitiş saatlerini, işçilerin ad ve soyadlarını, **ara dinlenmelerini**, hafta tatillerini ve bunların değişikliklerini işyerinde kolayca görülüp okunacak şekilde ilan eder.
- **Sayılan ve sayılmayan süreler (4857 m.66/1; Çalışma Süreleri Yön. m.3/1):** Yer altı ve su altı işlerinde iniş-çıkış süreleri, işverence başka yere gönderilmede yolda geçen süre, iş beklenerek boş geçen süre, çocuk emziren kadın işçinin süt verme süresi gibi hâller çalışma süresinden **sayılır**; m.68'e göre verilen ara dinlenmeleri **sayılmaz**. İkisi aynı soruda karşılaştırılabilir.
- **Çalışma Süreleri Yön. m.3/2 tam hâli:** "Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmidört saat içinde kesintisiz oniki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir. 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin son fıkrası hükmü saklıdır."
- **Çocuk ve genç işçide 14 saat ve 40 saat (Çocuk ve Genç İşçiler Yön. m.6/2, m.8):** Günlük çalışma süreleri 24 saatlik dilimde kesintisiz **14 saat** dinlenme dikkate alınarak uygulanır; hafta tatili kesintisiz 40 saatten az olamaz. Ayrıntı ilerideki derste.
- **Yönetmelik lafzı (Çocuk ve Genç İşçiler Yön. m.6 son fıkra):** Hüküm yalnız "iki saatten fazla dört saatten az" ve "dört saatten yedi buçuk saate kadar" işleri sayar; iki saat ve altı için ayrı süre yazmaz. Tam 4 saat "dört saatten az" basamağına girmez; ikinci basamak "dört saatten" başlar.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Yetişkinde tam 7,5 saatlik işte en az ara dinlenme?	Yarım saat: 7,5 saat dahil basamaktadır (4857 m.68/b).
Yetişkinde 7,5 saatten fazla süren işte en az ara dinlenme?	1 saat (4857 m.68/c).
Yetişkinde 4 saat veya daha kısa işte en az ara dinlenme?	15 dakika; tam 4 saat de bu basamakta (4857 m.68/a).

Ara dinlenme çalışma süresinden sayılır mı?	Hayır, sayılmaz (4857 m.68 son fıkra).
Sözleşmeyle aralı kullandırmada dikkate alınan dört ölçüt?	İklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği (4857 m.68).
Çocuk ve genç işçide tam 4 saatlik işte ara dinlenme?	1 saat, sürenin ortasında; tam 4 saat “4 saatten az” basamağına girmez (Yön. m.6).
Postalı işte herkese aynı anda verilemezse ara dinlenme?	Gruplar hâlinde, arka arkaya, çalışma süresinin ortalarından başlayarak.
Ara dinlenmede dikkate alınan 24 saatteki kesintisiz dinlenme?	12 saat (Çalışma Süreleri Yön. m.3); posta değişiminde ise en az 11 saat.

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu m.68/1-a
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yön. m.3/1
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hk. Yön. m.4
- Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Es

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/ara-dinlenme-suresi-kac-dakika**

DERS 07.23 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Toplu İşçi Çıkarma Nedir? Kaç İşçi, Kaç Gün Önceden Bildirilir?

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Kaç işçi çıkarılırsa toplu sayılır?

Dayanağımız İş Kanununun yirmi dokuzuncu maddesi. Önce sayıya bakıyoruz ve bu sayı, işyerinde çalışan işçi sayısına göre değişiyor. Yirmi ile yüz işçi arasında: bir ay içinde en az on işçi. Yüz bir ile üç yüz arasında: en az yüzde on oranında işçi. Üç yüz bir ve daha fazlasında: en az otuz işçi. Tablo yirmi işçiyle başlıyor; yirmiden az işçi çalıştıran işyeri için Kanun bir sayı öngörmemiş. Girişteki fabrikaya dönelim: iki yüz elli işçi, orta basamak; yüzde onu yirmi beş. Yirmi işçi bu sayıya ulaşmıyor; yani toplu işçi çıkarma sayılmıyor. Hafıza ipucu: basamaklar birbirine bağlanıyor; yüzün yüzde onu on, üç yüzün yüzde onu otuz.

Sayı tek başına yetmez: sebep, fesih türü, süre

Ama sayı tek başına yetmiyor; maddede üç unsur daha var. Birincisi sebep: ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri. İkincisi fesih türü: Kanun, işine on yedinci madde uyarınca son verilen işçileri sayıyor. On yedinci madde, önceki derslerde gördüğümüz süreli fesih; bildirim süreleri iki, dört, altı ve sekiz hafta olan fesih. Üçüncüsü süre: çıkarmalar bir aylık süre içinde, aynı tarihte ya da farklı tarihlerde yapılabilir. Farklı günlere yayılması sonucu değiştirmez; bir aylık süre içindeki çıkarmalar birlikte sayılır.

En az 30 gün önceden, yazıyla, üç yere

Toplu işçi çıkarmak isteyen işveren, bunu en az otuz gün önceden ve bir yazı ile üç yere bildiriyor: işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna. Bu üçlüyü ezberleyin; şıklarda bu listenin dışında bir kurum görürseniz dikkat edin, Kanun onu saymıyor. Bildirimin içeriği de Kanunda sayılmış. Bildirimde üç bilgi bulunmak zorunda: işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları, işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceği.

Fesih bildirimi 30 gün sonra hüküm doğurur

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileriyle işveren arasında görüşme yapılıyor. Masada üç konu var: toplu işçi çıkarmayı önlemek, çıkarılacak işçi sayısını azaltmak ya da çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerini en aza indirmek. Görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenleniyor. Şimdi en kritik süre: fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuruyor. Başlangıç noktası işçiye tebliğ değil, bölge müdürlüğüne yapılan bildirim.

İşyeri kapanırsa, mevsim işinde ne olur?

Kuralların farklı işlediği üç durum var. Bir: işyeri bütünüyle kapatılıp faaliyete kesin ve devamlı olarak son veriliyorsa işveren sadece iki yere bildirir: ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna, yine en az otuz gün önceden; ayrıca durumu işyerinde ilan eder. Sendika temsilcileri bu listede yok. İki: mevsim ve kampanya işlerinde, çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa toplu işçi çıkarma hükümleri uygulanmaz. Üç: önceki derslerde gördüğümüz süreksiz işler, yani nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işler; bu işlerde yapılan sözleşmelere yirmi dokuzuncu madde uygulanmaz.

Altı ay öncelik, sekiz ay yasak, işe iade saklı

Son olarak çıkarmadan sonraki kurallar. Altı ay: işveren, toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak isterse nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır. Sekiz ay: geçici işçi sağlama konusunda aklınızda tutmanızı istediğim yasak; toplu işçi çıkarılan işyerinde sekiz ay süresince özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulamaz. Ve son kural: işveren toplu işçi çıkarma hükümlerini on sekiz,

on dokuz, yirmi ve yirmi birinci maddelerin, yani önceki derslerde gördüğümüz işe iade hükümlerinin uygulanmasını engellemek için kullanamaz; aksi hâlde işçi bu maddelere göre dava açabilir.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 sayılı İş Kanunu (kabul 22.05.2003; RG 10.06.2003, sayı 25134) m.29 "Toplu işçi çıkarma". Madde ilk metniyle yürürlüktedir: Kanunun değişiklik listesinde ve tablosunda 29. madde yer almaz; 01.09.2026 sınav kapsamındaki metin budur.
- **Fıkra haritası (m.29):** f.1 sebep, en az 30 gün, yazılı bildirim ve üç muhatap; f.2 sayı eşikleri, 17. madde ve bir aylık süre; f.3 bildirimin içeriği; f.4 sendika temsilcileriyle görüşme ve belge; f.5 fesih bildirimlerinin 30 gün sonra hüküm doğurması; f.6 işyerinin bütünüyle kapanması (1. cümle) ve 6 ay içinde tercihen işe çağırma (2. cümle); f.7 mevsim ve kampanya işleri; f.8 18–21. maddeleri engelleme yasağı.
- **20'den az işçi (m.29/2):** Bentler 20 işçiyle başlar; 20'den az işçi çalıştıran işyeri için Kanun bir sayı öngörmemiştir.
- **Kesirli yüzde (m.29/2-b):** 101–300 basamağında Kanun "en az yüzde on oranında işçinin" der; engelli ve eski hükümlü kontenjanındaki (m.30/2) gibi bir yuvarlama kuralı koymaz. Derste kesir çıkmayan örnekler kullanıldı.
- **Süreli fesih (m.17):** Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir; bildirim süreleri 2, 4, 6 ve 8 haftadır (m.17/2). Bu süreler asgari olup sözleşmelerle artırılabilir (m.17/3).
- **İşe iade maddeleri (m.18–21):** m.18 feshin geçerli sebebe dayandırılması (30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyeri, en az 6 aylık kıdem, belirsiz süreli sözleşme), m.19 sözleşmenin feshinde usul, m.20 fesih bildirimine itiraz (işe iade talebiyle 1 ay içinde arabulucuya başvuru), m.21 geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları. m.29/8: işveren toplu işçi çıkarma hükümlerini bu maddelerin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi hâlde işçi bu maddelere göre dava açabilir.
- **Geçici iş ilişkisi yasağı (m.7/4):** m.29 kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde 8 ay süresince m.7/2 kapsamında, yani özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulamaz. Aynı fıkra kamu kurum ve kuruluşlarını ve yer altında maden çıkarılan işyerlerini de sayar.
- **Süreksiz işler (m.10):** Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işler süreksiz iştir (m.10/1). m.29, süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmayan maddeler arasındadır; bu konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır (m.10/2).

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

150 işçili işyerinde toplu sayılması için en az kaç işçi?	101–300 basamağı: %10 → en az 15 işçi.
500 işçili işyerinde eşik, %10'la 50 işçi mi?	Hayır. 301 ve üzeri için sabit eşik: en az 30 işçi.
Bildirim en az kaç gün önce, hangi şekilde?	En az 30 gün önceden, yazıyla.
Bildirim hangi üç yere yapılır?	İşyeri sendika temsilcileri, bölge müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu.
Fesih bildirimleri ne zaman hüküm doğurur?	Bölge müdürlüğüne bildirimden 30 gün sonra.
İşyeri bütünüyle kapanırsa sendika temsilcilerine de bildirilir mi?	Hayır: bölge müdürlüğü + Türkiye İş Kurumu ve işyerinde ilan.
Kesinleşmeden sonra kaç ay içinde alımda tercih var?	6 ay: aynı nitelikteki işe uygun olanlar tercihen çağrılır.
Mevsim işinde işin niteliğine bağlı çıkarma toplu mu?	Hayır. Toplu işçi çıkarma hükümleri uygulanmaz.

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu m.29/1

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/toplu-isci-cikarma-nedir**

DERS 07.24 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Mazeret İzni Kaç Gün? Babalık İzni 10 Güne Çıktı (İş Kanunu Ek Madde 2)

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Üç gün, on gün, on güne kadar

Mazeret izinleri İş Kanunu'nun ek ikinci maddesinde; bu madde Kanuna 2015'te 6645 sayılı Kanunla eklendi. Tablodan okuyalım. İşçinin evlenmesi ya da evlat edinmesi: üç gün. Ana veya babasının, eşinin, kardeşinin ya da çocuğunun ölümü: yine üç gün. Eşinin doğum yapması: on gün. Son satır maddenin ikinci fıkrası: en az yüzde yetmiş engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğun tedavisi için bir yıl içinde on güne kadar. Dördü de ücretli izin.

Eşi doğum yapan işçiye artık 10 gün

Vurgulu satırın bir hikâyesi var. Eşin doğumundaki izin, madde eklendiğinden beri beş gündü. 7578 sayılı Kanunun on altıncı maddesi bu fıkradaki “beş” kelimesini “on” yaptı. Kanun 1 Mayıs 2026'da Resmî Gazete'de yayımlandı ve bu madde aynı gün yürürlüğe girdi. Aralık sınavının soruları 1 Eylül 2026'da yürürlükte olan mevzuata göre hazırlanıyor; yani cevabınız on gün. 1 Mayıs 2026'dan önce hazırlanmış bir kaynakta beş görürseniz, o eski metin. Bir ayrıntı daha: ek ikinci maddede “babalık izni” diye bir ifade geçmiyor; metin “eşinin doğum yapması hâlinde” diyor. Başlıktaki babalık izni, işte bu izin.

Engelli çocuk izni: kim, ne için, kaç gün?

Şimdi ikinci fıkra: engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuk için izin. Dört noktaya dikkat. Bir: çocuk en az yüzde yetmiş engelli ya da süreğen hastalığı olan bir çocuk. İki: izin çocuğun tedavisi için ve hastalık raporuna dayanıyor. Üç: izni çalışan ebeveynden yalnız biri kullanıyor. Dört: bir yıl içinde toptan ya da bölümler hâlinde, on güne kadar. Tuzak üçüncü noktada: anne ve baba ikisi de çalışıyor diye ayrı ayrı onar gün alamıyorlar.

Liste sınırlı: kimin ölümü sayılır?

Üç günlük iznin listesi sınırlı. Ölümde Kanun yalnız işçinin anasını ya da babasını, eşini, kardeşini ve çocuğunu sayıyor. Kayınpeder, kayınvalide, büyükanne, büyükbaba ya da torun listede yok. Evlenmede de işçinin kendi evlenmesi sayılıyor; çocuğunun evlenmesi sayılmıyor. Bir de şunu karıştırmayın: memurlara uygulanan 657 sayılı Kanunda bu süre yedi gün ve eşinin anne, baba ve kardeşinin ölümü de sayılıyor. Biz İş Kanunu'nu, yani işçiyi konuşuyoruz: üç gün.

Mazeret izni günleri çalışılmış sayılır

Mazeret izninde geçen günler iki hesapta çalışılmış sayılıyor. Birincisi hafta tatili. İşçi hafta tatiline, tatil gününden önceki iş günlerinde çalışmış olmak koşuluyla hak kazanıyor; kırk altıncı madde, ek ikinci maddedeki izin sürelerini bu hesapta çalışılmış günler gibi hesaba katıyor. İkincisi yıllık izin: elli beşinci maddenin (ı) bendine göre bu izin süreleri, yıllık ücretli izin hakkının hesabında da çalışılmış gibi sayılıyor.

Üç tane 10 gün: biri ücretsiz

Son tuzak: üç tane on gün. Eşin doğumunda on gün, ücretli. Engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğun tedavisinde bir yıl içinde on güne kadar, ücretli. Üçüncüsü de 2026'da aynı 7578 sayılı Kanunla geldi, ama başka bir maddeye, yetmiş dördüncü maddeye: bir veya daha fazla çocuğa koruyucu aile olan işçiye, çocuğun teslim edildiği tarihten sonra isteği üzerine on gün izin verilir. Ama bu izin ücretsiz. Yetmiş dördüncü maddeyi doğum izniyle birlikte ayrıca işleyeceğiz. Soruda “on gün” görünce hemen sorun: ücretli mi, ücretsiz mi?

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 s. İş Kanunu (RG 10/6/2003-25134) Ek m.2 “Mazeret izni”. Madde 6645 s.K. m.35 ile eklendi (kabul 4/4/2015; RG 23/4/2015-29335; m.88/1-e gereği yayımı tarihinde yürürlük); ilk metinde eşin doğumu için “beş gün” yazıyordu. 7578 s.K. m.16 birinci fıkradaki “beş” ibaresini “on” yaptı (kabul 22/4/2026; RG 01/05/2026-33240; m.27/1-b gereği yayımı tarihinde yürürlük). 4857'nin yürürlük tablosunda Ek m.2'yi değiştiren yalnız iki kanun var: 6645 (23/4/2015) ve 7578 (“7578 — 74, Ek Madde 2 — 1/5/2026”, tablonun son satırı).
- **Sınav kapsamı (ÇSGB İSGGM duyurusu, 09.04.2026):** Aralık 2026 (2026/2) sınavında 01/09/2026'dan sonraki değişiklikler kapsam dışıdır; sorular bu tarihte yürürlükteki hükümlere göre hazırlanır. Mayıs 2026 (2026/1) sınavının kapsam tarihi 01/02/2026 idi; 7578'in değişikliği o tarihte henüz yürürlükte değildi.
- **Hafta tatili (m.46/1, m.46/3-b):** Hafta tatili, tatil gününden önce m.63'e göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olma koşuluyla verilir; Ek m.2'de sayılan izin süreleri bu hesapta çalışılmış günler gibi hesaba katılır. Aynı hesapta (a) çalışmadığı hâlde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri ve (c) bir haftalık süre içinde kalmak üzere işverenin verdiği diğer izinler ile hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri de çalışılmış gün sayılır (m.46/3-a, c). (b) bendi bugünkü hâlini 6645 s.K. m.35 ile aldı.
- **Yıllık izin (m.55/ı, m.56/4):** Ek m.2'de sayılan izin süreleri yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır. Ayrıca işveren tarafından yıl içinde verilmiş diğer ücretli ve ücretsiz izinler yıllık izne mahsup edilemez.
- **Saklı haklar (m.45):** Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulüyle çalışanların bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hüküm konulamaz; işçiye daha elverişli hak sağlayan kanun, sözleşme veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.
- **m.74'teki izinler (doğum iznini işleyeceğimiz derste ayrıntılı):** Koruyucu aile olan işçiye çocuğun teslim edildiği tarihten sonra isteği üzerine 10 gün ücretsiz izin (m.74/1 son cümle; 7578 s.K. m.15 ile eklendi). Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 hafta analık hâli izni (Ek m.2'deki evlat edinme izni ise 3 gün). Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.
- **Memurlarla karıştırmayın (657 s.K. m.104):** (B) fıkrası: memura eşinin doğum yapması hâlinde isteği üzerine 10 gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümünde isteği üzerine 7 gün izin. (E) fıkrası: en az %70 engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğun (çocuk evliyse eşinin de en az %70 engelli olması kaydıyla) hastalanması hâlinde, hastalık raporuna dayalı ve ana veya babadan yalnız birinin kullanması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde 10 güne kadar mazeret izni. (A) fıkrasına 7578 s.K. m.2 ile eklenen cümle: koruyucu aile olan memura, çocuğun koruyucu aile yanına teslim edildiği tarihten sonra isteği üzerine 10 gün izin; (G) fıkrasına göre yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında fiilî çalışmaya bağlı ödemeler hariç malî haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz. İşçide ise koruyucu aile izni ücretsizdir (4857 m.74/1); bu yüzden soru kökünde hangi kanunun sorulduğuna bakın. “Babalık izni” ifadesi 657'de geçer, 4857 Ek m.2'de geçmez. 7578 s.K. m.2 yalnız 657 m.104'ün (A) fıkrasını değiştirdi; (B)'deki 10 ve 7 gün 7578 ile değişmedi.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Evlenen ya da evlat edinen işçiye kaç gün izin verilir?	3 gün ücretli izin (Ek madde 2).
Eşi doğum yapan işçiye bugün kaç gün izin verilir?	10 gün ücretli; 01.05.2026'dan önce 5 gündü (7578 s.K. m.16).
Kayınpederi ölen işçiye Ek madde 2'de izin var mı?	Yok; metin yalnız ana, baba, eş, kardeş ve çocuğun ölümünü sayar.

Engelli çocuk izni için engellilik oranı en az kaç olmalı?	%70 (ya da süreğen hastalık); tedavi için, hastalık raporuyla.
Engelli çocuk iznini çalışan anne-babadan kim kullanır?	Yalnız biri; bir yıl içinde toptan ya da bölümler hâlinde 10 güne kadar.
Mazeret izni yıllık izin hesabında nasıl sayılır?	Çalışılmış gibi (m.55/ı); hafta tatili hesabında da çalışılmış gün gibi (m.46/3-b).
Koruyucu aile olan işçiye verilen 10 gün ücretli mi?	Hayır, ücretsiz (m.74); eşin doğumundaki 10 gün ise ücretli.
Ek madde 2'de “babalık izni” ifadesi geçer mi?	Hayır; metin “eşinin doğum yapması hâlinde” der.

Kaynaklar

- 4857 s. İş Kanunu künyesi
- 7578 s.K. m.16 ve künyesi
- 6645 s.K. m.35, m.88/1-e ve künyesi; 4857 Ek m.2 başlık şerhi
- ÇSGB İSGGM
- 657 s. Devlet Memurları Kanunu m.104/B
- 7,5 Saat Yönetmeliği başlığı ve m.2/1

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/mazeret-izni-babalik-izni-10-gun**

DERS 07.25 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Günde 7,5 Saatten Az Çalışılması Gereken İşler Nelerdir, Kaç Saat?

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Aynı Yönetmelikte iki liste: 7,5 saat ve daha azı

Konumuz, 16 Temmuz 2013 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik. Bu Yönetmelikte iki liste var. Dördüncü madde, günde en çok yedi buçuk saat çalışılabilecek işleri sayıyor: kaynak işleri, sekiz saatlik 85 dB(A) değerini aşan gürültülü işler, yeraltı işleri gibi uzun bir liste. Beşinci madde ise yedi buçuk saatten daha az çalışılması gereken işleri ve her birinin saatini tek tek veriyor. Bugün bu ikinci listeye odaklanıyoruz. Bir de dayanak tuzağı var: bu Yönetmeliğin dayanağı İş Kanunu değil, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesi.

Su altı basınçlı hava: 20 m'ye kadar 7,5, sonra 7-6-5-4

İlk grup: su altında basınçlı hava içinde çalışma. Önce şunu bilin: süreye iniş, çıkış ve geçiş dâhil. 20 metreye kadar derinlikte ya da 2 kg/cm² basınçta süre yedi buçuk saat; bu dördüncü maddede. 20 metreyi aşınca beşinci madde başlıyor: 20 ile 25 metre arası 7 saat, 25 ile 30 arası 6, 30 ile 35 arası 5, 35 ile 40 arası 4 saat. Yani 20 metreden sonra her beş metrelik basamakta bir saat eksiliyor; yedi buçuktan yediye ilk düşüş ise yarım saat. Derinlik yerine basınç sorulursa aynı basamaklar: 2, 2 buçuk, 3, 3 buçuk, 4 kg/cm². Bu basamaklar dalgıç olmayan çalışanlar için; dalgıçlara birazdan geleceğiz. Baştaki soru: dalgıç olmayan çalışan için 32 metre, 30 ile 35 arasında; cevap 5 saat. Bir not: parantezdeki 'hariç' ifadelerine bakın; ilk üç satırda aralığın alt sınırı hariç tutulmuş. Son satırın derinlik kısmı ise resmî metinde aynen '35–40, 40 hariç' diye yazıyor; basınç kısmında yine alt sınır, 3 buçuk hariç. Tutarsız görünse de sınavda metnin ifadesi esas.

Dalgıçlarda süre çok daha kısa: 3 saat ve yarım saat

Dalgıçlar için süreler çok daha kısa: 18 metreye kadar 3 saat, 40 metreye kadar olan derinliklerde ise yarım saat. Dikkat: dalgıçta ilk sınır 18 metre; basınçlı hava tablosundaki 20 metreyle karıştırmayın. Baştaki soruyu bir dalgıç için sorsaydım cevap yarım saat olurdu: 32 metre, 18 metreyi aşıyor ve 40 metreye kadar olan derinlikler içinde kalıyor. Bu yüzden soruda dalgıç geçip geçmediğine önce bakın.

Cıva, karbon sülfür, insektisit 6 saat; kurşun tozu 4

Su altı dışında dört grup kaldı. Cıvada iki iş var: cıva izabe fırınlarında görülen işler ve elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işler; ikisi de 6 saat. Karbon sülfürden etkilenme tehlikesi bulunan işler 6 saat. Karbamatlı ve organik fosforlu insektisitlerin yapımı, paketlenmesi, çözelti olarak hazırlanması ve uygulanması da 6 saat. Bu dört grubun en kısası kurşunda: kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işi, günde en çok 4 saat. Kısaca bu dört grupta: kurşun tozu dört, gerisi altı. Beşinci maddenin tamamındaki en kısa süre ise dalgıçlardaki yarım saat.

Aynı aileden iki iş: biri 7,5 saat, öteki daha az

Şimdi dikkat isteyen noktaya gelelim: aynı aileden bir iş dördüncü maddede, yani yedi buçuk saatte; bir başkası beşinci maddede, daha az. Kurşun üretimi için yapılan izabe işleri yedi buçuk saat, ama teksif odasındaki kuru kurşun tozu 4 saat. Cıvalı aletlerin ya da cıva buharlı elektrik ampullerinin yapımı yedi buçuk saat, cıva izabe fırını 6 saat. Maden ocağı, tünel, kanalizasyon gibi yeraltı işleri yedi buçuk saat; ama elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları o maddede açıkça hariç tutulmuş, onlar 6 saat. Tarım ilaçları kullanımı yedi buçuk saat; karbamatlı ve organik fosforlu insektisitler 6 saat. Şıkları okurken beşinci maddedeki bu özel işleri aklınızda tutun.

Süre dolunca başka iş yok, fazla çalışma yok

Son olarak dört kural. Bir: bu işlerde çalışan, günlük azami süre dolduktan sonra başka herhangi bir işte çalıştırılamaz. İki: bu işlerde fazla çalışma yapılamaz; bunu fazla çalışma dersinde görmüştük. Üç: bu işlerden biri işyerinde sürekli yapılıyorsa işveren; işlerin çeşit ve niteliğini, yapılma zamanlarını ve çalışan sayısını kadın ve erkek ayrı ayrı göstererek, işe başlamadan önce Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı bildirir. Dört: bir işin bu listelerde olup olmadığına itirazları, Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı karara bağlar.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak ve yayım:** Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik (RG 16.07.2013/28709). Dayanağı 6331 sayılı Kanunun 30. maddesidir (Yön. m.3); 6331 m.30/1-a, Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenecek konular arasında "sağlık kuralları bakımından daha az çalışılması gereken işler"i sayar. mevzuat.gov.tr'deki güncel metinde değişiklik şerhi yoktur.
- **Amaç ve kapsam (m.1–2):** Yönetmelikte belirtilen işlerde çalışanların sağlık kuralları bakımından çalışabilecekleri azami çalışma sürelerini düzenler; günde ancak yedi buçuk saat veya daha az çalışılması gereken işleri kapsar.
- **Eski düzenleme (m.10):** RG 15.04.2004/25434'te yayımlanan "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik" yürürlükten kaldırılmıştır. O Yönetmelik 4857 m.63 uyarınca hazırlanmıştı. 4857 m.63'ün dördüncü fıkrası (bu işlerin ÇSGB ile Sağlık Bakanlığınca müştereken hazırlanacak yönetmelikle düzenleneceğini söylüyordu) 6331 m.37/b ile yürürlükten kaldırılmıştır.
- **Yürürlük (m.11) ve geçici m.1:** m.8 (bildirim) yayımından üç ay sonra, diğer maddeler yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir. Eski (2004) Yönetmelik kapsamında daha önce bildirim yapılmış iş ve işyerleri için m.8 uygulanmaz.
- **m.4'ün 23 bendinin başlıkları (bu başlıkların altında tek tek sayılan işlerde günde en çok 7,5 saat):** a) Kurşun ve arsenik işleri; b) Cam sanayii işleri; c) Cıva sanayii işleri; ç) Çimento sanayii işleri; d) Kok fabrikalarıyla termik santrallerdeki işler; e) Çinko sanayii işleri; f) Bakır sanayii işleri; g) Alüminyum sanayii işleri; ğ) Demir ve çelik sanayii işleri; h) Döküm sanayii işleri; ı) Kaplamacılık işleri; i) Karpit sanayii işleri; j) Asit sanayii işleri; k) Akümülatör sanayii işleri; l) Kaynak işleri; m) Madenlere su verme işleri; n) Kauçuk işlenmesi işleri; o) Yeraltı işleri; ö) Radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle yapılan işler; p) Gürültülü işler (gürültü düzeyi en yüksek maruziyet etkin değerini, 8h=85 dB(A), aşan işler); r) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler (20 metreye kadar derinlik veya 2 kg/cm² basınçta yapılanlar; iniş, çıkış, geçiş dahil); s) Pnömokonyoz yapan tozlu işler; ş) Tarım ilaçları (tarım ilaçları kullanımı işleri). Başlıkların her birinin altında işler tek tek sayılmıştır; ör. cam sanayii işleri bendinde 12 alt bent vardır ve bunların bir kısmı koşula bağlıdır: cam yapımında kullanılan ilkel maddeleri toz hâline getirme, eleme, karıştırma ve kurutma işleri, bu işler için tam kapalı odalar içinde otomatik makineli tesisat veya çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde listededir (m.4/1-b-1). Kaynak işleri ayrı bir derste işlenecek.
- **Yeraltı işleri (m.4/1-o):** Maden ocakları işleri, kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işler 7,5 saattir; elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları bu bentten hariçtir ve m.5/1-b-2'ye göre 6 saattir. Yer altı maden işlerinde çalışan işçinin çalışma süresi ayrıca 4857 m.63/1'e göre günde en çok 7,5, haftada en çok 37,5 saattir.
- **Radyoaktif işler (m.4/1-ö):** 3153 sayılı Radiyoloji, Radiyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanunun Ek 1. maddesindeki hükümler saklıdır.
- **Basınçlı hava (m.5/1-a):** Parantezlerdeki "hariç" ifadeleri metindeki gibidir. 4. alt bentte derinlik "35-40 (40 hariç)", basınç "3,5-4 (3,5 hariç)" yazılıdır; sınavda metnin ifadesi esastır.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Bu Yönetmeliğin dayanağı hangi Kanun, hangi madde?	6331 sayılı İSG Kanunu m.30; İş Kanunu değil.
Dalgıç hariç, su altı basınçlı havada günlük süreler?	20 m'ye kadar 7,5 · 20–25: 7 · 25–30: 6 · 30–35: 5 · 35–40: 4 saat.
Derinlik yerine basınç (kg/cm²) verilirse aynı basamaklar?	2–2,5 kg/cm²: 7 · 2,5–3: 6 · 3–3,5: 5 · 3,5–4: 4 saat.
Dalgıçlar için günlük süreler?	18 m'ye kadar 3 saat; 40 m'ye kadar derinlikte yarım saat.
Cıva izabe fırını ve elementer cıva bulunan ocak?	İkisinde de günde en çok 6 saat.
Karbon sülfür ve karbamatlı / organik fosforlu insektisit işleri?	6 saat. İnsektisit: yapım, paketleme, çözelti, uygulama.
Teksif odasında biriken kuru kurşun tozunu kaldırma?	4 saat. Kurşun üretimi için izabe işlerinin kendisi ise 7,5 saat.
Kapsam itirazını, Sağlık Bakanlığı görüşüyle kim karara bağlar?	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

Kaynaklar

- Resmî Gazete 16.07.2013/28709
- mevzuat.gov.tr güncel metin
- 6331 s. Kanun m.30/1-a
- RG 15.04.2004/25434, eski Yön. m.3
- 4857 s. İş Kanunu m.63 ilk metin
- 4857 s. İş Kanunu m.63, mülga dördüncü fıkra şerhi

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/gunde-7-5-saatten-az-calisilan-isler**

DERS 07.26 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Doğum İzni Kaç Hafta? 2026'da 24 Hafta, Süt İzni ve Yarım Çalışma

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Doğum izni artık 24 hafta: 8 önce, 16 sonra

İş Kanunu'nun yetmiş dördüncü maddesine göre kadın işçilerin doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra on altı hafta olmak üzere toplam yirmi dört hafta çalıştırılmaması esas. Mevzuatta bu izin 'analık hâli izni', kısaca 'analık izni' diye geçer; biz doğum izni diyeceğiz. Eski metinde doğumdan sonra da sekiz hafta vardı, toplam on altı haftaydı. 22 Nisan 2026'da kabul edilen 7578 sayılı Kanun doğum sonrasını on altıya, toplamı yirmi dörde çıkardı; Kanun 1 Mayıs 2026'da Resmî Gazete'de yayımlandı ve bu hükümler aynı gün yürürlüğe girdi. Dikkat: değişen doğum sonrası; doğum öncesi hâlâ sekiz hafta. Çoğul gebelikte, yani birden fazla bebek beklendiğinde, doğumdan önceki sekiz haftaya iki hafta eklenir: on artı on altı, yirmi altı hafta. Eski metinde bu toplam on sekiz haftaydı.

Doktor onayıyla doğuma 2 hafta kalana kadar çalışılabilir

Kanun doğum öncesinde bir esneklik tanıyor. Sağlık durumu uygunsa, doktorun onayıyla ve kadın işçi isterse, doğumdan önceki iki haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Örnek: tekil gebelik, işçi doğuma iki hafta kalana kadar çalıştı. Doğum öncesi sekiz haftanın altısında çalıştı; bu altı hafta sonraya eklenir: on altı artı altı, yirmi iki hafta. Toplam yine yirmi dört. Erken doğumda da mantık aynı: doğumdan önce kullanamadığı süreler doğum sonrasına eklenerek kullandırılır. Tuzak şurada: 2026 öncesi kaynaklarda 'doğumdan önceki üç haftaya kadar' yazar; 7578 sayılı Kanun bunu iki haftaya indirdi. Doğum sonrası kısmi süreli çalışmayı düzenleyen 2016 tarihli yönetmeliğin güncel metninde bile hâlâ üç hafta yazıyor; yönetmelik Kanuna aykırı olamaz, cevap iki hafta. Son bir not: hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Anne ölürse, evlat edinmede, koruyucu ailede

Üç özel durum var. Birincisi: doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. İkincisi evlat edinme: üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır. Üçüncüsü 2026'da eklendi: bir veya daha fazla çocuğa eşiyle birlikte ya da tek başına koruyucu aile olan işçiye, çocuğun teslim edildiği tarihten sonra isteği üzerine on gün ücretsiz izin verilir. Bunu önceki derslerde gördüğümüz babalık izniyle karıştırmayın: eşi doğum yapan işçiye verilen on gün ücretli, koruyucu ailenin on günü ücretsiz.

Yarım çalışma: haftalık sürenin yarısı kadar ücretsiz izin

Şimdi yarım çalışma. İş Kanunu buna 'haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin' diyor; İşsizlik Sigortası Kanunu'ndaki ödeneğin adı ise 'yarım çalışma ödeneği'. Biz de kısaca yarım çalışma diyelim. Doğum sonrası analık hâli izni bitince, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi için ve çocuk hayattaysa, kadın işçiye ve üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın ya da erkek işçiye isteği hâlinde verilir. Süre doğum sırasına bağlı: birinci doğumda altmış gün, ikincide yüz yirmi, sonraki doğumlarda yüz seksen gün. Çoğul doğumda bu sürelere otuzar gün eklenir; ikinci doğumda ikizler olursa yüz elli gün. Çocuk engelli doğarsa süre üç yüz altmış gün. Önemli bir ayrıntı: bu haktan yararlanılan sürede süt izni uygulanmaz. Bu izin süresince şartları taşıyan işçiye İşsizlik Sigortası Fonundan yarım çalışma ödeneği ödenir; şartlardan biri, doğumdan ya da evlat edinmeden önceki son üç yılda en az altı yüz gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması.

İsteyen kadın işçiye 6 aya kadar tam ücretsiz izin

Bir de tam ücretsiz izin var. İsteği hâlinde kadın işçiye, yirmi dört haftalık sürenin tamamlanmasından, çoğul gebelikte yirmi altı haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat

edinmede bu izin eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Eski kaynaklarda burada 'on altı, çoğul gebelikte on sekiz haftadan sonra' yazar; 7578 bu sayıları yirmi dört ve yirmi altı yaptı. Bir tuzak daha: doğumdan önce ve sonra çalıştırılmayan günler ise İş Kanunu'nun elli beşinci maddesine göre yıllık izin hesabında çalışılmış gibi sayılır. Yani doğum izni sayılır, altı aylık ücretsiz izin sayılmaz.

Süt izni: günde toplam 1,5 saat

Son olarak süt izni. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işveren değil, işçi kendisi belirler. Ve bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. 7578 sayılı Kanun süt iznine dokunmadı; süre yine bir buçuk saat. Emzirme odası ve çocuk bakım yurdu kurallarını ise ileride, gebe ve emziren çalışanlar konusunda göreceğiz.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 s. İş Kanunu m.74 ("Analık halinde çalışma ve süt izni"); 7578 s. Sosyal Hizmetler Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (kabul 22/4/2026, RG 1/5/2026-33240) m.15 (4857 m.74) ve m.16 (4857 Ek m.2). Yürürlük: 7578 m.27/1-b, yayımı tarihi (1/5/2026).
- **Geçiş hükmü (7578 geçici m.1):** 7578 m.2, 15 ve 24 ile analık izin süreleri yeniden düzenlenen personelden, maddenin yürürlüğe girdiği tarihte eski mevzuata göre analık izin süresi dolmuş ama 1/4/2026 itibarıyla doğumdan itibaren 24 haftayı henüz tamamlamamış olanlara, yürürlükten itibaren 10 iş günü içinde talep ederlerse 8 hafta ilave analık izni verilir.
- **m.74'ün diğer fıkraları (3, 4, 5 ve 8):** (3) süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir, bu süreler hekim raporuyla belirtilir; (4) hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin verilir; (5) hekim raporuyla gerekli görülürse hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır, ücretinde indirim yapılmaz; (8) madde hükümleri iş sözleşmesiyle çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçiye uygulanır.
- **Değişiklik geçmişi:** Erken doğum cümlesi 6111 s.K. (13/2/2011) m.76 ile; annenin ölümü ve evlat edinme cümleleri, yarım çalışma fıkrası (m.74/2), 6 aylık izne evlat edinme cümlesi ve son fıkra (m.74/8) 6663 s.K. (29/1/2016) m.22 ile eklendi.
- **Yarım çalışma ödeneği (4447 s. İşsizlik Sigortası Kanunu Ek m.5):** m.74/2'ye göre verilen yarım ücretsiz izin süresince Fondan (İşsizlik Sigortası Fonu, m.47/g) aylık ödenir. Ödenek süresi 4857 m.63'teki haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır; günlük miktarı günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Şartlar: doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son 3 yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi; haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışma; analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma yarım çalışma belgesiyle başvuru (mücbir sebep dışında gecikilen süre toplam süreden düşülür). Geçici iş göremezlik ödeneği alınan sürede ödenmez. Ek m.5'e 6663 s.K. (yürürlük 10/2/2016) sonrasında değişiklik işlenmemiştir.
- **Ebeveynin kısmi süreli çalışması (4857 m.13/5):** m.74'teki izinler bitince, mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talep edebilir; talep işverence karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz; en az 1 ay önce yazılı bildirim gerekir. Usul: Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hk. Yön. (RG 8/11/2016-29882).
- **Yönetmelikte güncellenmemiş sayılar:** Aynı Yönetmeliğin m.5 metni mevzuat.gov.tr'de (26/9/2026) hâlâ "doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı" ve "doğumdan önceki üç haftaya kadar" diyor. Anayasa m.124'e göre yönetmelikler kanunlara aykırı olmamak şartıyla çıkarılır; soru İş Kanunu'nu soruyorsa 24 hafta ve 2 hafta esas alınır.
- **SGK ödeneği (5510 m.18/1-c, d):** 4/a sigortalı kadına (bentte sayılan bazı 4/b sigortalılar da dahil), doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmişse doğumdan önceki 8 ve sonraki 16 haftalık sürede (çoğul gebelikte doğum öncesine 2 hafta eklenir) çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir; erken doğumda ve hekim onayıyla doğuma 2 hafta kalıncaya kadar çalışılınca doğum sonrasına eklenen süreler için de ödenir (7578 m.19).

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

2026'dan beri doğum izni toplam kaç hafta?	24 hafta: doğumdan önce 8, sonra 16. Çoğul gebelikte 26 hafta.
Doktor onayıyla doğuma kaç hafta kalana kadar çalışılabilir?	2 hafta kalana kadar (eskiden 3). Çalışılan süre doğum sonrasına eklenir.
Anne doğumda ölürse kalan doğum sonrası izni kim kullanır?	Baba; doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır.
3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinene kaç hafta izin?	8 hafta analık hâli izni; çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren.
Koruyucu aile olan işçiye hangi izin verilir?	Çocuk teslim edildikten sonra, isteği üzerine 10 gün ücretsiz izin (2026).
Yarım çalışma süresi doğum sırasına göre kaç gün?	60, 120, sonrakilerde 180 gün; çoğul doğumda +30; engelli doğumda 360 gün.
Doğum izni bitince istenebilen tam ücretsiz izin en çok ne kadar?	6 aya kadar; bu süre yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmaz.
Süt izni günde kaç saat, hangi çocuk için?	Bir yaşından küçük çocuk için günde toplam 1,5 saat; çalışma süresinden sayılır.

Kaynaklar

- 4857 m.74/1, birinci cümle
- 7578 s.K. m.15; 4857 m.74 dipnot 24
- RG günlük fihristleri
- Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hk. Yön. m.4/1-a
- 4447 s.K. Ek m.5/1
- RG 8/11/2016-29882, Kısmi Süreli Çalışmalar Yön.

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/dogum-izni-sut-izni-yarim-calisma**

DERS 07.27 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Çocuk ve Genç İşçi Kimdir? Günde ve Haftada Kaç Saat Çalışabilir?

▶ İnteraktif ders + 4 soru Ders videosu (YouTube)

Çocuk işçi 14–15, genç işçi 15–18 yaş

Önce kim kimdir, onu netleştirelim. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik iki tanım yapıyor. Çocuk işçi: on dört yaşını bitirmiş, on beş yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi. Genç işçi: on beş yaşını tamamlamış ama on sekiz yaşını tamamlamamış kişi. Dikkat edin: ilköğretimi tamamlama şartı yalnız çocuk işçi tanımında var; genç işçi tanımında yalnız yaş var. Bunu okula gidip gitmemekle karıştırmayın; o ayrım birazdan çalışma sürelerinde karşımıza çıkacak. On sekiz yaşını tamamlayan kişi artık genç işçi tanımına girmiyor.

15 yaşını doldurmayan çalıştırılamaz; iki istisna

Peki on beş yaşından küçükler? Kural İş Kanununun yetmiş birinci maddesinde: on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasak. İki istisnası var. Bir: on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış çocuk hafif işlerde çalışabilir. İki: on dört yaşını doldurmamış çocuk yalnızca sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışabilir; bunun için yazılı sözleşme yapılması ve her faaliyet için ayrı izin alınması şart. Her iki istisnada da iş, çocuğun bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmesine ve okula devamına engel olmamalı.

Günde ve haftada en çok kaç saat?

Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve okula gitmeyen çocuk, Kanunun ifadesiyle örgün eğitime devam etmeyen çocuk, günde en çok yedi, haftada en çok otuz beş saat çalışır. On beş yaşını tamamlamışsa bu süre günde sekiz, haftada kırk saate kadar artırılabilir. Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde sınır günde beş, haftada otuz saat. Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocuklar ise eğitim döneminde günde en çok iki, haftada en çok on saat çalışabilir. Çift çift ezberleyin: yedi–otuz beş, sekiz–kırk, beş–otuz, iki–on.

Okul tatilinde 2–10 değil, okula gitmeyenin sınırı

Bu tabloda iki tuzak var. Bir: iki–on sınırı yalnız eğitim döneminde geçerli ve bu çalışma eğitim saatlerinin dışında olmalı. İki: okul kapalıyken iki–on sınırı uygulanmaz. Kanun, okulun kapalı olduğu dönemde sürenin okula gitmeyenler için yazılan süreleri aşamayacağını söylüyor: günde yedi, haftada otuz beş saat. Aynı fıkradaki sekiz–kırk da okul tatilinde geçerli; ama yalnız on beş yaşını tamamlamış çocuklar için ve metin “artırılabilir” diyor. Yani on dört yaşındaki bir öğrencinin okul tatilindeki tavanı günde yedi, haftada otuz beş saat; on altı yaşındaki bir öğrencide ise sınır sekiz–kırka kadar artırılabilir.

14 saat, 40 saat, 20 gün

Şimdi dinlenme. Tabloda genel kuralı ve çocuk ile gence özel kuralı yan yana koydum. Genel kuralda yirmi dört saat içinde kesintisiz on iki saat dinlenme dikkate alınır; çocuk ve gençte bu on dört saat. Hafta tatili genel kuralda yedi günlük dilimde kesintisiz en az yirmi dört saat; çocuk ve gençte kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ulusal bayram ve genel tatilde genel kuralda sözleşmeyle ya da işçinin onayıyla çalışılabilir; çocuk ve genç işçi ise bu günlerde çalıştırılamaz. Yıllık ücretli izin en az yirmi gün; kesintisiz kullandırılması esas, ama yararınaysa ve kendisi isterse en fazla ikiye bölünebilir. Okula devam edene izin, okulların tatil olduğu dönemde verilir.

Yer altı, su altı ve gece: 18 yaş sınırı

Son olarak iki kanuni yasak. İş Kanununun yetmiş ikinci maddesine göre maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında yapılan işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkekler ve her yaştaki kadınlar çalıştırılamaz. Dikkat: kadınlarda yaş sınırı yok. Yetmiş üçüncü maddeye göre sanayiye ait

işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler gece çalıştırılamaz. Yönetmelikte ise sanayi şartı geçmiyor: gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde on sekiz yaşını doldurmayan işçi çalıştırılamaz. Gece dönemini daha önce görmüştük: en geç saat yirmide başlayıp en erken altıya kadar süren, en fazla on bir saatlik dönem.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** 4857 sayılı İş Kanunu m.71, m.72, m.73; Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG 06.04.2004, sayı 25425; değişiklikler RG 21.02.2013/28566, 25.10.2013/28802, 12.05.2017/30064) m.4–13. m.71'in değişiklik geçmişi: 6331 s.K. m.32 üçüncü fıkraya "16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri" ibaresini ekledi; 6645 s.K. m.38 (yürürlük 23.04.2015) birinci ve dördüncü fıkraları değiştirdi, üçüncü ve beşinci fıkralarda ibare değiştirdi, son fıkrayı ekledi. 4857 değişiklik tablosuna göre m.71'e en son 6645 dokunmuştur; m.72 ve m.73 hiç değişmemiştir; 2026'daki 7573 (Geçici m.12) ve 7578 (m.74, Ek m.2) bu maddelere dokunmaz. 01.09.2026 itibarıyla metin derste anlatıldığı gibidir.
- **Kanun ile Yönetmelikte ifade farkı:** Kanun m.71/1 (6645 sonrası) "on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış" der; Yönetmelik m.2 ve m.4 "14 yaşını bitirmiş ... ilköğretimini tamamlamış", m.6/1 ise "temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen" ifadesini kullanır. Genç işçinin yaş aralığı (15 yaşını tamamlamış, 18 yaşını tamamlamamış) hem Kanun m.71/3'te hem Yön. m.4'te geçer.
- **Kanunun ilkesi (m.71/2):** Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmesinde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, derslerini düzenli izlemesine zarar veremez.
- **Sanat, kültür ve reklam (m.71 son fıkra):** Bu faaliyetlerin kapsamı, çalışma izni, yaş gruplarına ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri, çalışma ortamı ve ücretin ödenmesi; Kanunda sayılan bakanlıklar ile Radyo ve Televizyon Üst Kurulunun görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.
- **Kim hangi listedeki işte (Yön. m.5/4–5):** Çocuk işçi Ek-1'deki hafif işlerde; genç işçi Ek-1 ve Ek-2'deki işlerde; 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçi Ek-1, Ek-2 ve Ek-3'teki işlerde çalıştırılabilir, bunların dışında çalıştırılamaz. 3308 s. Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun, meslek sahibi, 16 yaşını doldurmuş genç işçiler; sağlığı, güvenliği ve ahlakı tam güvenceye alınarak eklerdeki sınırlamalara bağlı kalmaksızın ihtisas ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılabilir. Listeler sonraki derslerde.
- **Yaşa göre izinli olsa bile yasak işler (Yön. m.5/6):** hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri; alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satışı; parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satışı, imali, işlenmesi, depolanması ve bunlara maruz kalma ihtimali olan işler; gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlar; aşırı sıcak ve soğuk ortam; sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddelerle yapılan işler; radyoaktif madde ve zararlı ışınlara maruz kalma ihtimali olan işler; fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işler; parça başı ve prim sistemiyle ücret ödenen işler; eğitim amaçlılar hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkân vermeyen işler; işyeri hekimi raporuyla fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işler; eğitim, deney eksikliği ve güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işler; para taşıma ve tahsilat; 4857 m.69/1'deki gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işler. Bu işlerde 18 yaşını doldurmayan işçi çalıştırılamaz.
- **Gece (4857 m.69/1, m.73/2; Postalar Yön. m.5):** Gece, en geç 20.00'de başlayıp en erken 06.00'ya kadar geçen ve her hâlde en fazla 11 saat süren dönemdir. Postalar hâlinde yürütülen işlerde 20.00–06.00 arasındaki işçi postalarında 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler çalıştırılamaz. 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılma usul ve esasları ayrı yönetmelikte gösterilir (m.73/2).
- **Okul tatilinde süre (4857 m.71/5; Yön. m.6/3):** Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri, Kanunda dördüncü fıkradaki, Yönetmelikte birinci fıkradaki süreleri aşamaz. Bu fıkralar 7/35'i ve "15 yaşını tamamlamış çocuklar için" 8/40'a kadar artırmayı birlikte içerir: okul tatilindeki 14 yaşındaki öğrencinin tavanı 7/35; 15 yaşını

tamamlamış öğrencide sınır 8/40'a kadar artırılabilir. Kanunun dördüncü fıkrasında ayrıca sanat, kültür ve reklam için 5/30 yer alır.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Çocuk ve gençte 24 saatte kaç saat dinlenme?	Kesintisiz 14 saat; genel kuralda 12 saat.
Sanat, kültür ve reklamda çalışma sınırı?	Günde en çok 5, haftada en çok 30 saat.
Okula gitmeyen 15 yaşındakinin üst sınırı?	8–40'a kadar artırılabilir; temel sınır 7–35.
Öğrenci eğitim döneminde en çok kaç saat?	Eğitim saatleri dışında günde 2, haftada 10 saat.
Okul tatilinde 16 yaşındaki öğrenci kaç saat?	7–35; 15 yaşını tamamladığı için 8–40'a kadar artırılabilir.
Çocuk ve gencin yıllık izni en çok kaça bölünür?	Kesintisiz esas; yararınaysa ve isterse en fazla ikiye.
Yer altı ve su altında kimler çalıştırılamaz?	18 yaşını doldurmamış erkekler ve her yaştaki kadınlar.
Sanayiye ait işte gece kimler çalıştırılamaz?	18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler.

Kaynaklar

- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hk. Yön. m.4
- 4857 m.71/1 birinci cümle
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yön. m.3/2
- Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Es

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/cocuk-genc-isci-calisma-sureleri**

DERS 07.28 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Hafif İş Nedir? Çocuk İşçilerin Çalıştırılabileceği 10 İş (Ek-1)

▶ İnteraktif ders + 4 soru Ders videosu (YouTube)

Hafif iş nedir? Tanımda iki şart var

Peki hafif iş ne demek? Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik iki şart sayıyor. Bir: iş, çocuğun gelişmesine ya da sağlık ve güvenliğine zararlı etki ihtimali taşımayacak. İki: okula devamını, mesleki eğitimini ya da yetkili mercilerce onaylanmış bir eğitim programına katılımını engellemeyecek.

Çocuk işçi yalnız Ek-1'deki işlerde çalıştırılabilir

Yönetmeliğin sonunda üç ek liste var: Ek-1 çocuk işçilerin hafif işleri, Ek-2 genç işçilerin işleri, Ek-3 de on altı yaşını doldurmuş ama on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin işleri. Kural sınırlayıcı: çocuk işçi yalnız Ek-1'deki işlerde, genç işçi Ek-1 ve Ek-2'deki işlerde, on altı yaşını doldurmuş genç işçi üç listedeki işlerde çalıştırılabilir; listelerin dışında çalıştırılamazlar. Yani Ek-1, çocuk ve genç işçilerin ortak listesi. Örneğin iş listede olsa bile on sekiz yaşını doldurmamış işçi, parça başı ve prim sistemiyle ücret ödenen işte çalıştırılamaz.

Tarla, kümes ve tezgâh: beş madde

Şimdi Ek-1'in kendisine gelelim. On madde var; akılda kalsın diye iki gruba ayırdım. İlk grup: tarla, kümes ve tezgâh. Meyve, sebze ve çiçek toplama işleri. Kümes hayvanları besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği; bu ikisi aynı maddede. Esnaf ve sanatkârların yanında satış işleri. Fırın, pastane, manav, büfe ve içkisiz lokantalarda komi ve satış elemanı olarak yapılan işler. Ve çiçek satışı ile düzenlenmesi.

Büro, paket, dağıtım ve etkinlik: kalan beş madde

İkinci grup: büro, paket, dağıtım ve etkinlik. Büro hizmetlerine yardımcı işler. Satış eşyalarına etiket yapıştırma ve elle paketleme; kelimeye dikkat, “elle”. Gazete, dergi ya da yazılı matbuatın dağıtımı ve satımı. Kütüphane, fuar, panayır ve sergi yerlerinde yardımcı işler. Ve spor tesislerinde yardımcı işler. Çocuk işçi sorulan bir soruda şıklardan biri bir imalat işiyse, o iş Ek-1'de değil.

Listede var ama sınırı var: dört ayrıntı

Şimdi maddelerin içindeki sınırlara bakalım; tuzaklar burada. Birincisi: meyve, sebze, çiçek toplama listede, ama düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektiren toplama işleri hariç. İkincisi ve üçüncüsü aynı parantez: gazete, dergi dağıtımında ve kütüphane, fuar, panayır, sergi yerlerindeki yardımcı işlerde yük taşıma ve istifleme hariç. Dördüncüsü: fırın, pastane, manav, büfe ve lokantada çocuk yalnız komi ya da satış elemanı olarak çalışabilir; hamur yoğurmak, ekmek pişirmek listede yok. Lokanta da içkisiz olmalı.

İkiz işler: hangisi Ek-1, hangisi yalnız genç işçinin?

Son tuzak ikiz işler. Sütun başlıklarına bakın: Ek-1 çocuk ve genç işçinin ortak listesi, Ek-2 ise yalnız genç işçinin. Ek-2'de, Ek-1'dekilere çok benzeyen işler var. Kümes hayvanı besiciliğinde yardımcı iş Ek-1'de; küçükbaş hayvan besiciliğinde yardımcı iş Ek-2'de. Gazete, dergi dağıtımı Ek-1'de; el ilanı dağıtımı Ek-2'de. Çiçek satışı ve düzenlenmesi Ek-1'de; ilaçlama ve gübreleme hariç çiçek yetiştirme Ek-2'de. Büroda da fark var: Ek-1'de yalnız büro hizmetlerine yardımcı işler; büro işlerinin kendisi Ek-2'de. Soru çocuk işçiyi soruyorsa, sağ sütundaki işler onun listesinde değildir.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG 06.04.2004, sayı 25425) m.4 (hafif iş ve çocuk işçi tanımı), m.5/4–5 (hangi grup hangi ekte; RG 21.02.2013, sayı 28566 ile değişik

ve eklenen fıkralar), Ek-1 ve Ek-2. Yönetmeliğin dayanağı 4857 sayılı İş Kanunu m.71'dir.

- **Ek-1 hiç değişmedi:** Güncel Ek-1 metni, RG 06.04.2004'teki ilk metinle birebir aynıdır. Yönetmeliği değiştiren üç düzenleme vardır (RG 21.02.2013/28566, 25.10.2013/28802, 12.05.2017/30064); 21.02.2013 tarihli ve 28566 sayılı değişikliğin 3. maddesi Ek-3'ü başlığıyla birlikte değiştirmiştir.
- **Mesleki eğitim istisnası (m.5/5 ikinci cümle, ek: RG 25.10.2013/28802):** 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun, meslek sahibi, 16 yaşını doldurmuş genç işçiler; sağlığı, güvenliği ve ahlakı tam olarak güvenceye alınmak şartıyla eklerdeki sınırlamalara bağlı kalmaksızın ihtisas ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılabilir. Mesleki ve teknik eğitim öğrencilerinin işletmede mesleki eğitim, staj ve çıraklıkta uygulama alanına alınacak veya çıkarılacak işleri ve yerleri Millî Eğitim Bakanlığı belirler (m.5/A, ek: RG 12.05.2017/30064).
- **Listede olsa bile yasak (m.5/6):** Yaş kayıtlarına göre izin verilen işlerden olsalar dahi 18 yaşını doldurmayan işçiler; hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde; alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satışında; parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin satışı, imali, işlenmesi, depolanması ve bunlara maruz kalma ihtimali olan işlerde; gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu, aşırı sıcak ve soğuk ortamlarda; sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddelerle yapılan işlerde; radyoaktif madde ve zararlı ışınlara maruz kalma ihtimali olan işlerde; fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işlerde; parça başı ve prim sistemiyle ücret ödenen işlerde; eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkân vermeyen işlerde; işyeri hekimi raporuna göre fiziki ve psikolojik yeterliliğinin üzerindeki işlerde; eğitim, deney eksikliği ya da güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işlerde; para taşıma ve tahsilat işlerinde ve 4857 m.69/1'deki gece dönemine rastlayan sürelerde çalıştırılamaz. Gece: en geç 20.00'de başlayıp en erken 06.00'ya kadar süren, her hâlde en fazla 11 saatlik dönem (4857 m.69/1).
- **Kanun ile Yönetmelikte ifade farkı:** 4857 m.71/1 (6645 s.K. m.38 ile değişik) "on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış" çocuklara hafif işlerde izin verir; Yönetmelik m.4 çocuk işçiyi hâlâ "14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış" diye tanımlar. 14 yaşını doldurmamış çocuklar yalnız sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde, yazılı sözleşme yapmak ve her faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilir (4857 m.71/1).
- **Ek-2'deki diğer karıştırılabilecek işler:** Ek-1'in 6. maddesinde manav var, kasap yok: kasaplarda yardımcı işler Ek-2 m.4'tedir. Toptan ve perakende satış mağaza ve dükkânlarında satış, etiketleme ve paketleme de Ek-2 m.10'dadır; Ek-1'de esnaf ve sanatkârların yanında satış (m.3) ile satış eşyalarına etiket yapıştırma ve elle paketleme (m.7) vardır.
- **İşverenin yükümlülükleri:** Çocuklara karşı işlenmiş suçlardan veya yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş işveren veya işveren vekili çocuk ve genç işçi çalıştıramaz (m.11). İşveren veli veya vasiye işi, riskleri ve alınan önlemleri bildirir; okula devam edenden işe başlamadan öğrenci belgesi ister ve özlük dosyasında saklar; veli veya vasi ile yazılı iş sözleşmesi yapar (m.12). İşe başlamadan önce riskler, işe uyum, kanuni haklar ve işin niteliğine göre iş başı eğitimi verilir (m.13/1).
- **Yaptırım (4857 m.104/1):** 71. madde hükmüne aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilir (tutar derste verilmedi).

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Hafif işin tanımındaki iki şart nedir?	Zararlı etki ihtimali yok; okula devamı engellemez.
Genç işçi Ek-1'deki işlerde çalıştırılabilir mi?	Evet. Genç işçi Ek-1 ve Ek-2'deki işlerde çalıştırılabilir; Ek-1 ortak listedir.
Meyve, sebze, çiçek toplamada ne hariç tutulur?	Düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek toplama işleri.
Gazete dağıtımında ve fuar işlerinde ortak sınır nedir?	Yük taşıma ve istifleme hariçtir.

Lokantada çocuk işçi hangi şartla çalışabilir?	Lokanta içkisiz olmalı; komi ya da satış elemanı olarak.
El ilanı dağıtımı çocuk işçi listesinde mi?	Hayır, Ek-2'de (yalnız genç işçi). Ek-1'de gazete, dergi dağıtımı var.
Kümes hayvanı mı, küçükbaş hayvan mı Ek-1'de?	Kümes hayvanı besiciliğinde yardımcı iş. Küçükbaş Ek-2'de.
Büfede satış elemanlığı parça başı ücretle yaptırılabilir mi?	Hayır. İş Ek-1'de olsa bile 18 yaş altı, parça başı ücretli işte çalıştırılamaz.

Kaynaklar

- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hk. Yön. m.4
- 4857 s. İş Kanunu m.71/1
- Yön. m.5/5 birinci cümle
- RG 06.04.2004 sayı 25425, Yönetmelik ilk metni, Ek-1

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/cocuk-isci-hafif-isler**

DERS 07.29 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

16 Yaşını Doldurmuş Genç İşçiye Hangi İşler Açılır? Ek-3'teki 11 İş

▶ İnteraktif ders + 4 soru Ders videosu (YouTube)

Ek-3 yalnız 16 ve 17 yaşındaki genç işçiye açılır

Önce kısa bir hatırlatma. Önceki derslerde gördük: genç işçi, on beş yaşını tamamlamış ama on sekizini tamamlamamış kişi; çocuk işçi yalnız Ek-1'deki hafif işlerde, genç işçi Ek-1 ve Ek-2'deki işlerde çalışabiliyor. Bugünkü listenin adı uzun: on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçiler. Yani on altı ve on yedi yaşındakiler. Ek-3 onlara Ek-1 ve Ek-2'nin üstüne ekleniyor, öncekilerin yerine geçmiyor. On beş yaşındaki genç işçiye Ek-3 kapalı; on sekiz yaşını dolduran ise artık genç işçi değil. Eski bir kaynakta Ek-3'ü yasak listesi olarak görürseniz, o bilgi güncel değil.

Ek-3: toprak, ağaç, kâğıt ve mürekkep

Şimdi listenin kendisi. On bir maddeyi ailelere ayıralım; soldaki sütun Ek-3'teki madde numarası. Birinci madde pişmiş toprak: toprağın pişirilmesiyle yapılan kiremit, tuğla, ateş tuğlası ile boru, pota, künk gibi inşaat ve mimari malzeme işleri. Künk, pişmiş toprak ya da betondan kalın su borusu. İkinci madde ağaçla ilgili: kontrplak, kontratabla, yonga ağaçtan suni tahta imali; aynı maddede kurutma ve yapıştırma ile emprenye işleri de var. Yedi, sekiz ve dokuzuncu maddeler kâğıt: kâğıt ve odun hamuru, selüloz üretimi, kâğıt ürünlerinden her türlü eşya imali. On birinci madde mürekkep: her türlü mürekkep ve mürekkep içeren malzeme imali.

Ek-3: plastik, dokuma, tüy ve tahıl

İkinci yarı. Plastik ve parafin: beşinci madde plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali, üçüncü madde parafinden eşya imali. Plastiğin bir parantezi var, hemen döneceğiz. Dokuma, altıncı madde: mensucattan hazır eşya imali; mensucat, dokumalar demek. Örnekler perde, ev tekstili, otomobil ürünleri. Tüy, dördüncü madde: kuş ve hayvan tüyü kıllarının temizlenmesi, didiklemesi, ayrılması. Tahıl, onuncu madde: zahire depolarındaki işler ile un ve çeltik fabrikalarındaki işler. Zahire saklanan tahıl, çeltik kabuğu ayıklanmamış pirinç.

PVC: kaplamalı tahta listede, PVC ve PVC'den eşya hariç

Listenin en dikkat isteyen ayrıntısı PVC. PVC, Ek-3'te iki maddede geçiyor ve ikisi aynı şeyi söylemiyor. Ek-3'ün ikinci maddesindeki PVC yüzey kaplamalı suni tahta imali listede. Ek-3'ün beşinci maddesi plastik eşya imalini sayıyor ama parantez açıyor: PVC'nin imali ve PVC'den mamul eşyaların yapımı hariç. Bu, Ek-3'ün beşinci maddesi; birazdan göreceğimiz Yönetmeliğin beşinci maddesiyle karıştırmayın. Şıkta PVC görürseniz önce hangisi olduğuna bakın: kaplamalı suni tahta mı, PVC'nin kendisi ya da PVC'den eşya mı? Girişteki iki sorunun cevabı da artık belli: selüloz üretimi Ek-3'ün sekizinci maddesinde, listede; PVC'den eşya yapımını ise Ek-3 açıkça dışarıda bırakıyor.

İzinli işte bile 18 yaş altına yasak: beş örnek

Listede olmak tek başına yetmiyor. Yönetmeliğin beşinci maddesinin son fıkrası, yaşa göre izin verilen işlerden olsa bile on sekiz yaşını doldurmayanların çalıştırılamayacağı hâlleri sayıyor. Gece dönemine rastlayan süreler; gece dönemini önceki derslerde görmüştük. Gürültü ve/veya vibrasyonun, yani titreşimin yüksek olduğu ortamlar. Aşırı sıcak ve soğuk ortam gerektiren işler. Parça başı ve prim sistemiyle ücret. Para taşıma ve tahsilat. Fıkrada başka hâller de var; tamamı kaynak notunda. Yani on yedi yaşındaki bir genç için un fabrikası listede; ama orada bile gece döneminde ya da parça başı ücretle çalıştırılamaz.

Mesleki eğitim mezunu genç işçi: eklerle sınırlı değil

Son olarak istisna. Ekim 2013'te Yönetmeliğin beşinci maddesine bir cümle eklendi: 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olan, meslek sahibi, on altı yaşını

doldurmuş genç işçiler, eklerdeki sınırlamalara bağlı kalmadan ihtisas ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılabilir. Şartı aynı cümlede: sağlığı, güvenliği ve ahlakı tam olarak güvenceye alınmalı. Yani mezuniyet ve meslek sahipliği, on altı yaş, mesleğe uygun iş ve güvence birlikte aranıyor. Bir ayrıntı: cümle yalnız eklerdeki sınırlamaları anıyor; az önceki son fıkra için ayrıca bir istisna yazmıyor.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG 06.04.2004/25425) m.5/4–6 ve Ek-3. Ek-3, başlığıyla birlikte RG 21.02.2013/28566 ile değiştirildi (yayım tarihinde yürürlük). Yönetmeliğin dayanağı 4857 m.71'dir (Yön. m.3).
- **Madde numaraları:** Derste “Ek-3/5” Ek-3'ün 5. maddesi (plastik, PVC parantezi), “Yön. m.5” ise Yönetmeliğin 5. maddesidir (listeler, son fıkra yasakları, mezun istisnası). İkisi ayrı hükümdür.
- **Kanundaki yetki (4857 m.71/3):** Yönetmelikle belirlenecekler arasında “onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri” de sayılır. Bu ibare 6331 m.32/c ile eklendi; 4857'nin değişiklik listesine göre yürürlük 30.12.2012.
- **2013 öncesi Ek-3:** 2004 metninde Ek-3'ün başlığı “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılamayacakları İşler” idi (19 bent) ve m.5/4 Ek-3'ü “18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler” diye anıyordu. 21.02.2013 değişikliği m.5/4'ü bugünkü hâline getirdi, m.5'e iki fıkra ekledi ve m.4'teki “Ağır ve tehlikeli iş” tanımını yürürlükten kaldırdı.
- **Son fıkradaki hâllerin tamamı (Yön. m.5/6):** hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri; alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satışı; parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satışı, bu maddelerin imali, işlenmesi, depolanması ve bunlara maruz kalma ihtimali bulunan her türlü iş; gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlar; aşırı sıcak ve soğuk ortam; sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddelerle yapılan işler; radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalma ihtimali olan işler; fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işler; parça başı ve prim sistemiyle ücret ödenen işler; eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmeye imkân vermeyen işler; işyeri hekimi raporuyla fiziki ve psikolojik yeterliliğin üzerinde olan işler; eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işler; para taşıma ve tahsilat işleri; 4857 m.69/1'deki gece dönemine rastlayan süreler.
- **Tanımlar (Yön. m.4):** Genç işçi: 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi. Çocuk işçi: 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi.
- **Listelerin boyu:** Ek-1'de 10, Ek-2'de 27, Ek-3'te 11 madde vardır.
- **Gece dönemi (4857 m.69/1):** Çalışma hayatında gece, en geç saat 20.00'de başlayıp en erken 06.00'ya kadar geçen ve her hâlde en fazla 11 saat süren dönemdir.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Ek-3 hangi yaştaki genç işçilere açıktır?	16 yaşını doldurmuş, 18 yaşını bitirmemiş olanlara: 16 ve 17 yaş.
Şubat 2013'ten önce Ek-3 neyin listesiydi?	Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılamayacağı, yani yasak işlerin.
Ek-3'teki kâğıt ailesi hangi üç madde?	Kâğıt ve odun hamuru, selüloz, kâğıt ürünlerinden eşya (7, 8, 9).
Toprakla ilgili Ek-3 maddesi neleri sayar?	Toprağı pişirerek kiremit, tuğla, ateş tuğlası; boru, pota, künk (Ek-3/1).

PVC'li işlerden hangisi Ek-3'te?	PVC kaplamalı suni tahta (Ek-3/2). PVC imali ve PVC'den eşya hariç (Ek-3/5).
Tahılla ilgili Ek-3 maddesi hangisi?	Zahire depoları ile un ve çeltik fabrikalarındaki işler (Ek-3/10).
Listedeki işte 17 yaşındaki işçi gürültüsü yüksek ortamda çalışır mı?	Hayır; gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortam 18 yaş altına yasak.
Mesleki ve teknik eğitim mezunu 16 yaşındaki genç eklere bağlı mı?	Hayır; meslek sahibiyse ve güvence şartıyla mesleğine uygun işte çalışabilir.

Kaynaklar

- Çocuk ve Genç İşçiler Yön. Ek-3
- RG 06.04.2004/25425, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetm
- RG 21.02.2013/28566, Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik m.1–4
- TDK Güncel Türkçe Sözlük
- 4857 s. İş Kanunu m.69/1
- RG 25.10.2013/28802, Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik m.1–2

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/16-yas-genc-isci-ek-3-isleri**

DERS 07.30 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Genç İşçi Kasapta, Büroda, Mağazada Çalışabilir mi? Ek-2'nin İlk 18 İşi

▶ İnteraktif ders + 4 soru Ders videosu (YouTube)

Ek-2'nin ilk 18 maddesini dört aileye ayıralım

Kuralı önceki derslerde gördük: genç işçi Ek-1 ve Ek-2'deki işlerde çalıştırılabilir, on altı yaşını doldurunca Ek-3 de açılır; listede olsa bile geçerli yasakları ve on altı yaşını doldurmuş meslek sahibi mezunlar için istisnayı da orada işledik. Bugün doğrudan listeye giriyoruz. Ek-2 toplam yirmi yedi madde; bugün ilk on sekizine bakıyoruz. Ezberi kolaylaştırmak için onları dört aileye ayırdım: gıda; kasap, küçükbaş, mağaza ve büro; eşya ve ambalaj; bir de hariç kaydı olan üç madde: on iki çiçek, on üç hizmet, on sekiz seramik. Bu gruplama bizim; Yönetmelik maddeleri yalnızca sırayla sayar.

Gıda: konserveden kuru yemişe altı madde

İlk aile gıda, altı madde. Birinci madde: meyve ve sebze konserveciliği; sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve ve sebze suları imalatı. İkinci madde: meyve ve sebze kurutmacılığı ve işlenmesi. Üçüncü madde: helva, bulama, ağda, pekmez imalatı. Beşinci madde çay işlemesi, altıncı madde çeşitli kuru yemişlerin hazırlanması. On beşinci madde daha genel: yiyecek maddelerinin imalatı ve çeşitli muamelelere tabi tutulması. Aşçılık hizmetine ise birazdan ayrıca bakacağız; orada bir tuzak var.

Kasap, küçükbaş, mağaza, büro: kilit kelimeler

İkinci aile başlıktaki soruların cevabı. Dördüncü madde kasaplarda yardımcı işler, yedinci madde küçükbaş hayvan besiciliğinde yardımcı işler; ikisinde de kilit kelime yardımcı. Onuncu madde: toptan ve perakende satış mağaza ve dükkânlarında satış, etiketleme ve paketleme işleri. On birinci madde: büro işyerlerinde büro işleri ve yardımcı işler. Yani genç işçi kasapta yardımcı işlerde; büroda büro işleri ve yardımcı işlerde; mağaza ve dükkânda satış, etiketleme ve paketlemede çalıştırılabilir. Listede olsa bile geçerli yasakların saklı olduğunu unutmayın.

Süpürgeden sepete: eşya ve ambalaj maddeleri

Üçüncü aile eşya ve ambalaj. Sekizinci madde süpürge ve fırça imalatı, on dördüncü madde diğer giyim eşyası, baston ve şemsiye imalatı. Dokuzuncu madde uzun bir madde: elle yapılan ağaç oymacılığı; kemik, boynuz, kehribar, lüle taşı, Erzurum taşı ve diğer maddelerden süs eşyası, düğme, tarak, resim, ayna, çerçeve, cam ve benzeri eşya imalatı. Elle kelimesini kaçırmayın; Ek-2'de bu kayıt yalnız bu maddede geçiyor. On altıncı madde: yorgancılık, çadır, çuval, yelken ve benzeri eşyaların imalatı ile dokuma yapmaksızın diğer hazır eşya imalatı. On yedinci madde: sandık, kutu, fıçı gibi ambalaj malzemeleri ile mantar, saz ve kamıştan sepet imalatı.

Sınavın sevdiği ayrıntı: hariç kayıtları

Şimdi sınavın sevdiği ayrıntı: hariç kayıtları. İlk on sekiz maddenin yalnız üçünde hariç yazıyor. On ikinci madde çiçek yetiştirme işleri, ama ilaçlama ve gübreleme hariç. On üçüncü madde hizmet sektöründeki işler, ama içkili yerler ve aşçılık hizmetleri hariç. Aşçılık gıda grubundaki maddelerde değil, burada geçiyor; ikisini karıştırmayın. On sekizinci madde çanak, çömlek, çini, fayans, porselen ve seramik imaline ait işler, ama fırın işleri ile silis ve quarts tozu saçan işler hariç. Hangi kaydın hangi maddeye ait olduğunu iyi ayırın.

Ek-2 mi, Ek-3 mü? 16 yaş şartı

Son tuzak on altı yaş sınırı. Yiyecek maddelerinin imalatı Ek-2'de; ama zahire depolarındaki işler ile un ve çeltik fabrikalarındaki işler Ek-3'te. Çanak, çömlek, seramik Ek-2'de; toprağın pişirilmesiyle kiremit, tuğla imali Ek-3'te. Yorgancılık, çadır, çuval, yelken Ek-2'de; mensucattan hazır eşya imali, yani parantez içinde sayılan perde, ev

tekstili, otomobil ürünleri Ek-3'te. Sağ sütundaki işler için genç işçinin on altı yaşını doldurmuş olması gerekir; on beş yaşındaki genç işçi bu işlerde çalıştırılamaz.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG 6/4/2004-25425; değişiklikler RG 21/2/2013-28566, 25/10/2013-28802, 12/5/2017-30064). Yönetmelik 4857 sayılı İş Kanunu m.71'e dayanır (Yön. m.3); m.71/3, 18 yaşını doldurmamışlar için yasak işlerin, genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işlerin ve çocukların hafif işlerinin Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirleneceğini söyler.
- **Eklerin düzeni (m.5/4, değişik fıkra: RG-21/2/2013-28566):** Ek-1 çocuk işçilerin hafif işleri, Ek-2 genç işçilerin çalışmasına izin verilen işler (27 madde), Ek-3 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin işleri.
- **Kural (m.5/5, ek fıkra: RG-21/2/2013-28566):** Çocuk işçi Ek-1, genç işçi Ek-1 ve Ek-2, 16 yaşını doldurmuş genç işçi Ek-1, Ek-2 ve Ek-3'teki işler dışında çalıştırılamaz.
- **İstisna (m.5/5 son cümle, ek cümle: RG-25/10/2013-28802):** 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olan meslek sahibi, 16 yaşını doldurmuş genç işçiler; sağlığı, güvenliği ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla eklerdeki sınırlamalara bağlı kalmaksızın ihtisas ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılabilir.
- **Listede olsa bile yasak (m.5/6, tam liste):** 18 yaşını doldurmayan işçiler, yaşına göre izin verilen işlerden olsa dahi şu işlerde çalıştırılamaz: hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri; alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satışı; parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satışı, imali, işlenmesi, depolanması ve bu maddelere maruz kalma ihtimali olan her türlü iş; gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlar; aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işler; sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddelerle yapılan işler; radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalma ihtimali olan işler; fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işler; parça başı ve prim sistemiyle ücret ödenen işler; eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkân sağlamayan işler; işyeri hekimi raporuyla fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işler; eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işler; para taşıma ve tahsilat işleri; 4857 m.69/1'de belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işler.
- **Mesleki eğitim öğrencileri (m.5/A, ek: RG-12/5/2017-30064):** İşletmede mesleki eğitim, staj ve çıraklık eğitimlerinin uygulama alanına alınacak veya çıkarılacak işler ve yerler Millî Eğitim Bakanlığınca belirlenir.
- **İşverenin yükümlülükleri (m.11–13):** Çocuklara karşı işlenmiş suçlardan veya yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş işveren ya da işveren vekili çocuk ve genç işçi çalıştıramaz (m.11). İşveren veli veya vasiye iş, karşılaşılabilecek riskler ve alınan önlemler hakkında bilgi verir; okula devam edenden işe başlamadan önce öğrenci belgesi ister ve özlük dosyasında saklar; veli veya vasi ile yazılı iş sözleşmesi yapmak zorundadır (m.12). Çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni haklar ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini verir (m.13/1).
- **Ek-2'de kelimesi kelimesine dikkat:** 4 ve 7. maddeler yalnız "yardımcı işler"i sayar; 11. madde "büro işyerlerinde büro işleri ve yardımcı işler" der. 9. maddede "elle yapılan" ağaç oymacılığı ve "süs eşyası, düğme, tarak, resim, ayna, çerçeve, cam ve emsali eşya" geçer; Ek-2'de "elle" kaydı başka maddede yoktur (Ek-1/7'de "elle paketleme" olarak geçer). 10. maddede "toptan ve perakende satış mağaza ve dükkânları", 16. maddede "dokuma yapmaksızın diğer hazır eşya" ibaresi vardır. 15. maddede (yiyecek imalatı) hariç kaydı yoktur; "aşçılık" Ek-2'de yalnız 13. maddede geçer.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Kasapta ve küçükbaş hayvan besiciliğinde Ek-2 hangi işleri sayar?	Yardımcı işleri (Ek-2/4 ve 7). Kilit kelime: “yardımcı”.

Ek-2'de ağaç oymacılığı hangi kayıtla geçer?	“Elle yapılan” ağaç oymacılığı (Ek-2/9). Ek-2'de bu kayıt başka maddede yok.
Büro işyerinde genç işçi hangi işlerde çalıştırılabilir?	Büro işleri ve yardımcı işlerde (Ek-2/11).
Mağaza ve dükkânda genç işçiye hangi işler açık?	Toptan ve perakende satış mağaza ve dükkânlarında satış, etiketleme, paketleme (Ek-2/10).
Çiçek yetiştirmede genç işçiye kapalı olan kısım?	İlaçlama ve gübreleme (Ek-2, 12. madde).
Hizmet sektöründe hangi iki alan hariç?	İçkili yerler ve aşçılık hizmetleri (Ek-2, 13. madde).
16. maddede diğer hazır eşya imalatı hangi kayıtla sayılır?	Dokuma yapmaksızın (Ek-2/16). Mensucattan hazır eşya imali ise Ek-3'te.
Ek-2'deki gıda işleri (1, 2, 3, 5, 6, 15) hangileri?	Konserve, turşu, reçel; kurutma; helva, pekmez; çay; kuru yemiş; yiyecek imalatı.

Kaynaklar

- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hk. Yön. m.4
- Yön. m.3; 4857 s. İş Kanunu m.71/3

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/genc-isci-kasap-buro-magaza-isleri**

DERS 07.31 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Genç İşçi Cam, Seramik ve Yağ İşlerinde Çalışabilir mi? Ek-2'nin Son 10 Maddesi

▶ İnteraktif ders + 4 soru Ders videosu (YouTube)

Ek-2'nin son on maddesi: üç tür ifade

Kısa bir hatırlatma: genç işçi, on beş yaşını tamamlamış ama on sekizini tamamlamamış kişi ve önceki derslerde gördüğümüz gibi Ek-1 ve Ek-2'deki işler dışında çalıştırılamaz; on altı yaşını dolduranlara Ek-3 de açılır. Ek-2'de yirmi yedi madde var; bugün on sekizden yirmi yediye kadar son on maddeyi işliyoruz. Bunları üç gruba ayırın. Dördünde parantez içinde bir “hariç” var: seramik, cam, yağ ve sandal-kayık. Dördünde sınır cümlenin içinde: iplikhane, şeker, torbalama ve tutkal. İkisi yalın: el ilanı dağıtımı ve balıkhane.

Seramik ve cam: fırın ve toz işleri dışarıda

On sekizinci madde önceki dersin de son maddesiydi; bu kez onu camla karşılaştırıyoruz. Çanak, çömlek, çini, fayans, porselen ve seramik imaline ait işler listede; ama fırın işleri ile silis ve quarts tozu saçan işler hariç. Yirminci madde cam, şişe, optik ve benzeri malzeme imalathanelerinde üretime ilişkin işler. Parantezde aynı iki hariç var, üstüne üç yenisi geliyor: ısıl işlem, renklendirme ve kimyasal işler. Kapaktaki ilk sorunun cevabı da bu: Ek-2'ye göre evet, üretime ilişkin işlerde; ama bu beş iş dışarıda.

Yağda ekstrasyon, sandal-kayıkta boya-vernik hariç

Yirmi birinci madde bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler. Parantez uzun, metni aynen okuyorum: karbon sülfür gibi parlayıcı veya tahriş edici çözücülerle yapılan prine veya benzeri yağlı maddelerin ekstrasyon yoluyla yağ üretimi işlerinde ekstrasyon kademeleri hariç. Dikkat edin: parantez yağ üretiminin tamamını değil, bu ekstrasyon kademelerini dışarıda bırakıyor. Yirmi yedinci madde daha kısa: sandal, kayık ve emsali, yani benzeri küçük deniz araçlarının imalatı ve tamiratı listede; boya ve vernik işleri hariç. Kapaktaki ikinci sorunun cevabı bu yüzden hayır.

İplikhanede bölme ve tesisat, torbalamada 10 kg

Şimdi sınırın cümlenin içinde olduğu iki madde. Yirmi ikinci madde pamuk, keten, yün, ipek ve benzerlerinin iplikhane ve dokuma hazırlama işleri; ama her iplikhane değil: hallaç, tarak ve kolalama tezgâhlarından ve boyama işlemlerinden bölmeyle ayrılmış ve fenni iklim ve aspirasyon tesisatı olan iplikhane. Fennî, sözlükte tekniğe uygun demek. İki şart “ve” ile bağlı; ikisi birlikte aranıyor. Yirmi beşinci madde torbalama, fıçılama, istifleme ve benzeri işler; ama araçsız olarak on kilogramdan fazla yük kaldırmayı gerektirmeyenler. Sınırın iki parçası var: “araçsız” ve “on kilodan fazla”.

Dört kısa madde, iki kilit ifade

Kalan dört madde kısa. On dokuzuncu madde el ilanı dağıtımı işleri, yirmi üçüncü madde balıkhane işleri; bu ikisi yalın. Diğer ikisinde tek bir ifade kapsamı çiziyor. Yirmi dördüncü madde şeker fabrikalarında üretime hazırlamaya yardımcı işler; kilit ifade “üretime hazırlamaya yardımcı”. Yirmi altıncı madde su bazlı tutkal, jelatin ve kola imali işleri; kilit ifade “su bazlı”. Sınavda bir şıkta bu ifadeler düşürülmüşse metinle karşılaştırın.

İstifleme Ek-1'de hep hariç, Ek-2'de 10 kg şartıyla listede

Yirmi beşinci maddeyi bir de Ek-1'le yan yana koyalım. Ek-1'i önceki derslerde görmüştük; orada istifleme iki maddede geçiyor ve ikisinde de parantez içinde, hariç olarak: gazete, dergi dağıtımı ile kütüphane, fuar, panayır ve sergi yerlerindeki yardımcı işlerde yük taşıma ve istifleme hariç. Ek-2'nin yirmi beşinci maddesi ise torbalama, fıçılama ve istiflemeyi listeye alıyor; şartı, araçsız olarak on kilogramdan fazla yük kaldırmayı gerektirmemesi. Yönetmelikte kilogramla yazılmış bir sınır yalnız bu maddede var; yani on kilo kuralı genç işçi listesinin kuralı. Son bir

hatırlatma: önceki derslerde gördüğümüz beşinci maddenin son fıkrası bu on madde için de geçerli; iş listede olsa bile, örneğin gece dönemine rastlayan sürelerde ya da parça başı ücretle, on sekiz yaşını doldurmayan çalıştırılamaz.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG 06.04.2004/25425), 4857 s. İş Kanunu m.71'e dayanır (Yön. m.2, m.3). Değişiklikler: RG 21.02.2013/28566, 25.10.2013/28802, 12.05.2017/30064. Ek-2'de değişiklik notu yoktur; Ek-3 başlığıyla birlikte 21.02.2013'te değiştirilmiştir. mevzuat.gov.tr'deki güncel metin bu hâldir; 01.09.2026 sınav kapsamında yürürlükte.
- **Tanımlar (m.4):** Genç işçi 15 yaşını tamamlamış, 18 yaşını tamamlamamış kişi; çocuk işçi 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi.
- **Hangi ek kime (m.5/4–5):** Ek-1 çocuk işçilere izin verilen hafif işler, Ek-2 genç işçilere izin verilen işler (27 madde), Ek-3 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin işleri. Çocuk işçi Ek-1'deki; genç işçi Ek-1 ve Ek-2'deki; 16–18 yaş genç işçi Ek-1, Ek-2 ve Ek-3'teki işler dışında çalıştırılamaz.
- **Mesleki eğitim mezunu (m.5/5, ek cümle RG 25.10.2013/28802):** 3308 s. Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olan meslek sahibi 16 yaşını doldurmuş genç işçiler; sağlığı, güvenliği ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla eklerdeki sınırlamalara bağlı kalmaksızın ihtisas ve mesleklerine uygun işlerde çalıştırılabilir.
- **m.5 son fıkranın tamamı (RG 21.02.2013/28566 ile eklendi):** Yaş kayıtlarına bağlı olarak izin verilen işlerden olsalar dahi 18 yaşını doldurmayan işçiler şu işlerde çalıştırılamaz: hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri; alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ve toptan satışı; parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satışı, bu maddelerin imali, işlenmesi, depolanması ve bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü iş; gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlar; aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işler; sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddelerle yapılan işler; radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlara maruz kalma ihtimali olan işler; fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işler; parça başı ve prim sistemiyle ücret ödenen işler; eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkân sağlamayan işler; işyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işler; eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işler; para taşıma ve tahsilat işleri; 4857 m.69/1'de belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işler.
- **Benzer iki ifade:** Ek-2/24'teki “üretime hazırlamaya yardımcı işler” ile m.5 son fıkradaki “hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri” ayrı ifadelerdir; soruda hangisinin geçtiğine bakın.
- **Terimler (TDK Güncel Türkçe Sözlük):** hallaç: yünü, pamuğu yay veya tokmak gibi bir araçla kabartma, ditme işini yapan kimse; fennî: bilimsel yöntemlere, tekniğe uygun biçimde yapılan; kola: gömlek, örtü vb. kolalamakta kullanılan özel nişasta, ayrıca kâğıt veya bez yapıştırmakta kullanılan kaynatılmış nişasta bulamacı (sözlükte içecek anlamı da vardır; Ek-2/26'da tutkal ve jelatinle birlikte sayılır).
- **Mesleki eğitim gören öğrenciler (m.5/A, RG 12.05.2017/30064):** İşletmede mesleki eğitim, staj ve çıraklık eğitimlerinin uygulama alanına alınacak veya çıkarılacak işler ve yerler Milli Eğitim Bakanlığınca belirlenir.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

18–27 arasında parantezinde “hariç” geçen dört madde?	18 seramik, 20 cam, 21 yağ ve 27 sandal-kayık.
Cam imalathanesinde seramiğe ek olarak hariç tutulan üç iş?	Isıl işlem, renklendirme ve kimyasal işler (Ek-2/20).

Ek-2/21 yağ üretiminin tamamını mı hariç tutar?	Hayır; yalnız karbon sülfür gibi çözücülerle yapılan ekstrasyon kademelerini.
Sandal ve kayık imalatı-tamiratında hariç tutulan iş?	Boya ve vernik işleri (Ek-2/27).
İplikhane ve dokuma hazırlamada aranan iki şart?	Hallaç, tarak, kolalama ve boyamadan bölmeli; fenni iklim ve aspirasyon tesisatlı.
Torbalama, fıçılama, istifleme işinde yük sınırı nedir?	Araçsız olarak 10 kg'dan fazla yük kaldırmayı gerektirmemeli (Ek-2/25).
Şeker ve tutkal maddelerindeki kilit ifadeler neler?	Şekerde “üretime hazırlamaya yardımcı işler”, tutkalda “su bazlı” (Ek-2/24, 26).
Ek-1'de de 10 kg'a kadar istifleme işi sayılır mı?	Hayır. Ek-1/5 ve 8'de istifleme hariç; 10 kg sınırı yalnız Ek-2/25'te.

Kaynaklar

- Çocuk ve Genç İşçiler Yön. m.4
- TDK Güncel Türkçe Sözlük
- TDK Güncel Türkçe Sözlük
- TDK Güncel Türkçe Sözlük

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/genc-isci-cam-seramik-yag-isleri**

DERS 07.32 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Emzirme Odası ve Kreş Kaç Kadın Çalışanda Zorunlu? Gebe ve Emziren Çalışan

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Kim gebe, kim emziren çalışan sayılır?

Önce kavramlar. Dayanağımız, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik; 6331 sayılı Kanun kapsamında kadın çalışan çalıştıran işyerlerine uygulanıyor. Gebe çalışan: herhangi bir sağlık kuruluşundan aldığı belgeyle gebeliği hakkında işverenini bilgilendiren çalışan. Yeni doğum yapmış çalışan: yeni doğum yapmış ve işverenini bilgilendiren çalışan. Emziren çalışan: süt izni kullanmakta olan ve işverenini bilgilendiren çalışan. Üçünün ortak noktası işvereni bilgilendirmek. Emziren tanımındaki süt izni, çalışanın tabi olduğu mevzuata göre kullanılan izin. Süt iznini daha önce, doğum izniyle birlikte görmüştük: İş Kanunu'na göre bir yaşından küçük çocuğu için kadın işçiye günde toplam bir buçuk saat; hangi saatlerde ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi belirliyor, süre de günlük çalışma süresinden sayılıyor.

Günde en çok 7,5 saat; kontroller için ücretli izin

Çalışma koşullarında dört kural var. Bir: gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamaz. İki: gebe çalışana, gebeliği süresince periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir. Üç: sağlık raporuyla gerekli görülürse gebe çalışan sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır ve ücretinden kesinti yapılmaz. Başka bir işe aktarılması mümkün değilse isteği hâlinde ücretsiz izinli sayılır; bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Dört: emziren çalışanın, doğum izni bitip işe başlamadan önce çalışmasına engel bir durumu olmadığı raporla belirlenmeli.

Gece: gebe zorlanamaz, yeni doğum yapmışa 1 yıl yasak

Gece çalışmasında bu yönetmeliğin kullandığı fiillere dikkat edin. Hatırlatayım: gece, en geç saat yirmide başlayıp en erken sabah altıya kadar süren, en fazla on bir saatlik dönem. Bu yönetmeliğe göre gebe çalışan, gebeliğinin sağlık raporuyla tespitinden doğuma kadar gece çalışmaya zorlanamaz. Yeni doğum yapmış çalışan için metin “yasaktır” diyor: doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılamaz. Bir yıl dolunca da, sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğu sağlık raporuyla belirlenen dönem boyunca gece çalıştırılmaz. Dikkat: kadın çalışanların gece postalarına ilişkin ayrı bir yönetmelik daha var. Orada gebe çalışan, gebeliğin doktor raporuyla tespitinden doğuma kadar gece postalarında çalıştırılamaz. O yönetmeliği ileride ayrı bir derste göreceğiz; bir soruda hangi yönetmelik anılıyorsa onun ifadesine bakın.

Oda mı, yurt mu? Ölçüt kadın çalışan sayısı

Dersin ikinci yarısı: emzirme odası ve yurt. Ölçüt işyerindeki kadın çalışan sayısı ve yönetmelik açıkça söylüyor: yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun. Yüz ile yüz elli arasında kadın çalışanı olan işyerinde işveren, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok iki yüz elli metre uzaklıkta bir emzirme odası kurmak zorunda. Kadın çalışan yüz elliden çoksa yurt, yani kreş kurulacak; yurt işyerine yakın olmalı, iki yüz elli metreden uzaksa işveren taşıt sağlamak zorunda. Sınıra dikkat: tam yüz elli kadın çalışanda emzirme odası, yüz elli birde yurt.

Belediye ve mücavir alandaki tüm işyerleri toplanır

Sayıyı nasıl buluyoruz? İki kural var. Bir: işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içindeki bütün işyerlerindeki kadın çalışanlar toplanır. Mücavir alan, İmar Kanunu'ndaki tanımıyla, imar mevzuatı bakımından belediyelerin kontrol ve sorumluluğu altına verilmiş alan. İki: erkek çalışanlardan çocuğunun annesi ölmüş ya da velayeti babaya verilmiş olanlar da bu sayıya eklenir. Ama çocuğunun velayeti kendisine verilmiş üç erkek çalışanı ekleyince yüz elli bire çıkıyoruz: yurt zorunlu. Bir ayrıntı daha: bu sayımda statü ayrımı yapılmaz; kadın çalışan hangi statüde olursa olsun, 6331'e tabiyse sayılır.

Odaya 0–1 yaş; yurda ilköğretime kayıt yaşına kadar

Peki bu yerlere hangi çocuklar alınır? Oda ve yurtlardan kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları yararlanır. Emzirme odasına sıfır–bir yaş çocuklar alınır; tanımda da oda, bir yaşından küçük çocukların emzirilmesi için ayrılan yer. Yurda ise ilköğretime kayıt yaşını doldurmamış çocuklar alınır; yurt kurma hükmü bunu sıfır–altı yaş olarak anıyor. Yurtta çocuklar üç grupta ayrı tutulur: sıfır–yirmi dört, yirmi beş–kırk sekiz ve kırk dokuz aylık ve üzeri. Eski kaynaklarda “66 aylığa kadar” ya da “49–66 aylık” görürseniz, bu ibareler 2019'da değişti. Son olarak: çocuklar işbaşından önce bırakılır, iş bitince alınır; anne ve babalar ara dinlenmesinde çocuklarını görebilir.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (RG 16.08.2013/28737; değişiklik çizelgesindeki tek değişiklik RG 07.09.2019/30881). 6331 m.30'a dayanır (Yön. m.3; 6331 m.30/1-a gebe ve emziren kadınların çalışma şartlarını, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulmasını yönetmelik konusu sayar). 6331 kapsamında kadın çalışan çalıştıran işyerlerine uygulanır (m.2). RG 14.07.2004/25522'deki eski yönetmeliği yürürlükten kaldırmıştır (m.24).
- **2019 değişikliği (RG 07.09.2019/30881):** m.14/1'deki “velisinin isteği üzerine ilkokula kaydı yapılmayan 66 aylığa kadar” ibaresi “ilköğretime kayıt yaşını doldurmamış”, m.14/2'deki “49-66 aylık” ibaresi “49 aylık ve üzeri” oldu; m.4/1-d'deki yurt/çocuk bakım yurdu/kreş tanımı MEB Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliğine bağlandı. m.13/2'deki “0-6 yaşındaki” ibaresi değişmedi.
- **Bildirim ve değerlendirme (m.6–7):** Çalışan gebelik ve emzirmeye başlama hâlinde işverenini bilgilendirir (m.6/1). İşveren gebe veya emziren çalışan için tehlikeli etkenleri değerlendirip EK-I'deki önlemleri alır (m.6/2). Risk varsa çalışma koşulları ve/veya saatleri geçici olarak değiştirilir; bu mümkün değilse çalışan başka bir işe aktarılır (m.7/1–2).
- **Emziren çalışan (m.12):** Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporuyla belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılamaz.
- **Sayıma kimler girer (m.5/3–4):** Oda ve yurt açma yükümlülüğü için çalışan sayısı bakımından statü ayrımı yapılmaksızın 6331'e tabi bütün çalışanlar hesaba katılır (kimlerin sayılacağını m.13/1, 13/2 ve 13/5 belirler); çalışanların kendi özel mevzuatına göre kurulmuş oda, yurt, kreş veya çocuk bakımevi varsa yükümlülük yerine getirilmiş sayılır (m.5/4). 657 s. Kanun m.1/1 kapsamındaki çalışanlar için Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hk. Yön. hükümleri saklıdır (m.5/3).
- **Ortak kurma ve anlaşma (m.13/3, m.22):** İşverenler oda ve yurdu ortaklaşa kurabilir ya da kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla anlaşma yaparak yükümlülüğü yerine getirebilir. Birden çok işverenin kurduğu oda ve yurtta işverenler veya vekilleri ayda en az bir defa toplanarak yönetim kararlarını alır.
- **Kullanım kuralları (m.14/2–3):** Oda ve yurtlarda çocuklar ve görevliler dışında kimse bulunamaz; amaç dışı kullanım yasaktır. Çocuklar işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır; anne ve babalar disiplin ve yönetim kurallarına uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilir.
- **Bildirim (m.23):** Açılan oda ve yurtla ilgili bilgi ve belgeler, açılma tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde rapor hâlinde Millî Eğitim Bakanlığına ve bağlı olunan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne gönderilir.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Gebe/emziren çalışan günde kaç saati aşamaz?	7,5 saat (m.9).
Emziren çalışan sayılmanın iki şartı nedir?	Süt izni kullanıyor olmak ve işverenini bilgilendirmek (m.4/b).

Bu yönetmelikte gece: gebe ile yeni doğum yapmış farkı?	Gebe zorlanamaz; yeni doğum yapmışa 1 yıl yasak (Gebe Yön. m.8).
Kaç kadın çalışanda emzirme odası zorunludur?	100–150 kadın çalışanda; işyerine en çok 250 m (m.13/1).
Kaç kadın çalışanda yurt kurmak zorunludur?	150'den çok; 250 m'den uzaksa işveren taşıt sağlar (m.13/2).
Kadın çalışanlar hangi alandaki işyerlerinden toplanır?	Belediye ve mücavir alandaki tüm işyerlerinden (m.13/4).
Kadın çalışan sayısına hangi erkek çalışanlar eklenir?	Çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babada ise (m.13/5).
Odaya ve yurda hangi yaştaki çocuklar alınır?	Odaya 0–1 yaş; yurda ilköğretime kayıt yaşına kadar (m.14/1).

Kaynaklar

- Gebe veya Emziren Kadınlar Yön. m.4/1-a
- 6331 s. Kanun m.30/1-a
- 4857 s. İş Kanunu m.74/7
- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hk. Yön.
- 3194 s. İmar Kanunu m.5
- Gebe veya Emziren Kadınlar Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yön.

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/emzirme-odasi-ve-kres-zorunlulugu**

DERS 07.33 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Gebe ve Emziren Çalışan Hangi İşlerde Çalıştırılamaz? Oda ve Yurt Personeli

▶ İnteraktif ders + 4 soru

Oda ve yurtta kim, hangi şartla çalışır?

Şimdi bu yerlerde kimin çalışacağına bakıyoruz. Dayanağımız Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin on yedinci maddesi. Yönetici için iki yol var. Birincisi şu alanlardan birinde yükseköğrenim görmüş olmak: eğitim yönetimi, sosyal hizmetler, çocuk gelişimi ve eğitimi, okul öncesi eğitim, psikoloji, çocuk sağlığı veya çocuk gelişimi ve anaokulu. İkincisi okul öncesi öğretmeni unvanını almış olmak. Oda ve yurtlar işyeri hekiminin tıbbi gözetimi altında; işyeri hekimi ile işyeri hemşiresi çocukların periyodik sağlık kontrollerini yapar, kayıtlarını tutar, salgın ve bulaşıcı hastalıklara karşı önlem alır ya da aldırır. Beslenme ve temizlik gibi hizmetlerdeki personelde ise en az ilkokul diploması ya da okuryazarlık belgesi ve sağlıklı olma şartı aranır.

Bakıcı: odada her 10, yurtta her 20 çocuğa bir

Şimdi iki sayı: on ve yirmi. Yönetmeliğin ifadesiyle oda ve yurtların emzirme odalarında her on çocuk için bir kadın çocuk bakıcısı bulundurulur; bakıcılardan en az birinin Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunu ya da benzeri meslekten olması zorunlu. Yurtlarda ise her yirmi çocuk için bir çocuk bakıcısı ile bu bölümün mezunu ya da benzeri meslek mensubu eleman bulundurulur. Küçük bir ayrıntı: 'kadın' kelimesi emzirme odasındaki bakıcı cümlesinde geçiyor, yurt cümlesinde geçmiyor. Karıştırmamak için: oda on, yurt yirmi.

Gürültü 80 dB(A)'yı aşıyorsa KKD de çözüm değil

Şimdi yasaklara geçiyoruz. Bu yasaklar Yönetmeliğin birinci ekinde. Altıncı maddeye göre işveren, gebe veya emziren çalışan için tehlikeli etkenleri değerlendirir ve bu ekteki önlemleri alır. İlk kural gürültü. Gebe çalışanın çalıştığı yerdeki gürültü seviyesi seksen dB(A)'yı geçmemeli. Düşürülemiyorsa çalışanın yeri değiştirilir. Ve en kritik cümle: limitleri aşan gürültülü ortamda gebe çalışan, kişisel koruyucu donanım kullanarak dahi çalıştırılamaz. Yani girişteki soruda kulak koruyucu çözüm değil. Seksen sayısı Gürültü Yönetmeliğinde de geçiyor: orada seksen en düşük maruziyet eylem değeri, seksen beş en yüksek maruziyet eylem değeri, seksen yedi maruziyet sınır değeri. Bu değerleri ilerideki derslerde ayrıntılı göreceğiz.

Biyolojik etken: grup 2, 3 ve 4 yasak

Biyolojik etkenlerde kural şu: gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışan, Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelikte tanımlanan grup iki, grup üç ve grup dört biyolojik etkenlerin risk teşkil ettiği yerlerde ve işlerde çalıştırılamaz. Grup bir listede yok; o yönetmeliğe göre grup bir, insanda hastalığa yol açma ihtimali bulunmayan etkenler. Grup iki hastalık yapabilen ama topluma yayılma olasılığı olmayan etkenler; grup üç ağır hastalık yapan, topluma yayılma riski bulunabilen ama genellikle etkili korunma veya tedavi imkânı olan etkenler; grup dört ise ağır hastalık yapan, topluma yayılma riski yüksek ve etkili korunma ve tedavi yöntemi bulunmayan etkenler. İstisna: çalışanın bağışıklığı varsa durum değerlendirmesi yapılarak çalışmasına izin verilebilir. Yönetmeliğin ikinci eki bu işlere örnek de veriyor: diş ve sağlık tedavisinin yapıldığı birimler, acil ve kurtarma hizmetleri, çocuklara özel hastane ve koğuşlar, enfeksiyon koğuşları, tüberküloz hastaneleri ve patoloji departmanları gibi.

Sekiz tür kimyasalla çalışma esas olarak yasak

Kimyasallarda sekiz tür sayılıyor: kanserojen, mutajen, çok toksik, toksik, zararlı, alerjik, üreme için toksik ve emzirilen çocuğa zararlı olabilen kimyasallar. Bunların üretildiği, işlendiği, kullanıldığı işlerde gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanın çalıştırılması esas olarak yasak. 'Esas olarak' ifadesine dikkat, bir istisna var:

çalıştırmada zorunluluk varsa ve bu maddeler teknik olarak daha az zararlılarıyla değiştirilemiyorsa, her türlü önlem alınarak, sağlık durumu ve maruziyet düzeyi sürekli kontrol altında tutularak çalıştırılabilir. İstisna madde bakımından da sınırlı; örneğin emziren ve yeni doğum yapmış çalışan bu durumda da yalnız emzirilen çocuğa zararlı olabilen kimyasalların dışındaki maddelerle çalıştırılabilir.

Yasak kime: gebe, emziren, yeni doğum yapmış?

Şimdi dikkat isteyen nokta: yasak kimi kapsıyor? Ekteki kelimelere bakın. Gürültü kuralı yalnız gebe çalışan için yazılmış. İyonize radyasyonda metin 'gebe veya emziren' diyor: bu çalışanlar iyonize radyasyon kaynaklarının bulunduğu ve radyasyonla kirlenmiş olan yerlerde ve işlerde çalıştırılmaz; bu yerlere girmemeleri uyarı levhalarıyla belirtilir. Biyolojik ve kimyasal yasaklarda ise üçü birden sayılıyor: gebe, yeni doğum yapmış ve emziren. Şıklarda 'yalnız gebe' ya da 'yeni doğum yapmış' görürseniz bu tabloyu hatırlayın. Tabloya sığmayan iki yasak daha var. Ani darbe, sarsıntı, uzun süreli titreşim ve iş makinelerinde çalışma yalnız gebe çalışan için yasak. Kendisinin ve bebeğinin sağlığını olumsuz etkileyecek şekilde elle taşıma, yükleme ve araçsız taşıma işleri ise gebe veya emziren çalışan için yasak.

⚠ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (RG 16/8/2013, sayı 28737; dayanağı 6331 m.30, Yön. m.3). mevzuat.gov.tr değişiklik listesindeki tek kayıt RG 7/9/2019, sayı 30881: yalnız m.4/1-d (yurt tanımı) ve m.14 ibareleri değişti; m.17 ve ekler 2013 metniyle aynıdır. Personel m.17'de; yasaklar EK-I'de (m.6/2: işveren değerlendirme sonucuna göre EK-I'deki genel ve özel önlemleri alır).
- **Tanımlar (m.4/1):** Gebe çalışan: herhangi bir sağlık kuruluşundan alınan belgeyle gebeliği hakkında işverenini bilgilendiren; emziren çalışan: tabi olduğu mevzuata göre süt izni kullanan ve işverenini bilgilendiren; yeni doğum yapmış çalışan: yeni doğum yapmış ve işverenini bilgilendiren çalışan.
- **Yönetici (m.17/1-a):** Oda ve yurtların idari işlerinden ve çocukların sağlık kurallarına uygun ortamda yaşama, gelişme ve eğitimlerinden birinci derecede sorumludur. Alanlar: eğitim yönetimi, sosyal hizmetler, çocuk gelişimi ve eğitimi, okul öncesi eğitim, psikoloji, çocuk sağlığı veya çocuk gelişimi ve anaokulu; ya da okul öncesi öğretmeni unvanı.
- **İsteğe bağlı personel (m.17/1-ç):** İşverence gerekli görülürse sosyal hizmet uzmanı, beslenme uzmanı ve psikolog, Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunları ile müzik, güzel sanatlar ve spor dalında ihtisas sahibi elemanlar görevlendirilebilir.
- **Personelin sağlık kontrolü (m.17/1-d):** Tüm personel işe girişte ve periyodik olarak akıl ve vücut sağlığı ile bulaşıcı hastalıklar yönünden kontrol edilir; bulaşıcı hastalığı olanlar ve çocukların sağlık ve gelişimini olumsuz etkileyebilecek personel çalıştırılmaz.
- **İşveren yükümlülükleri (m.21–23):** Giderlerin tamamı işverene aittir (m.21/1); oda ve yurt ayda en az bir defa işveren veya vekilince denetlenir (m.21/2); ortak kurulanlarda işverenler ayda en az bir defa toplanır (m.22); açılış tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde Millî Eğitim Bakanlığı ile bağlı olunan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne rapor gönderilir (m.23).
- **Sayılar (m.19/2 ve EK-IV):** Çocuklara günde 250'şer gram süt veya yoğurt verilir (m.19/2, ana metin). EK-IV: bodrum katında ve doğrudan açık havaya açılmayan yerlerde olamaz; kadın ve velayet hakkına sahip erkek çalışan sayısının en az %10'u oranında yatak; her çocuğa en az 3 m² taban alanı ve 8 m³ hava; her 10 yatağa bir çocuk banyosu.
- **EK-I genel önlemlerinden:** Gebe veya yeni doğum yapmış çalışanın yalnız çalıştırılmaması esastır (d); gebe çalışanın platform, merdiven gibi yüksek ve düşme tehlikesi olan yerlerde çalışmaması için düzenleme yapılır (c); dinlenme sigarasız ve dumansız ortamda sağlanır (g).

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Oda ve yurt yöneticisi olmanın iki yolu nedir?	İlgili alanda yükseköğrenim ya da okul öncesi öğretmeni unvanı.
Oda ve yurt kimin tıbbi gözetimi altındadır?	İşyeri hekiminin. Periyodik kontrolleri hekim ve hemşire yapar.
Emzirme odasında kaç çocuğa bir bakıcı düşer?	Her 10 çocuğa bir kadın çocuk bakıcısı.
Yurtta kaç çocuğa bir çocuk bakıcısı düşer?	Her 20 çocuğa bir çocuk bakıcısı.
Gebe çalışanın yerinde gürültü hangi değeri geçmemeli?	80 dB(A). Aşılıyorsa KKD ile dahi çalıştırılamaz.
Hangi grup biyolojik etkenler yasak kapsamında?	Grup 2, 3 ve 4; bağışıklık varsa değerlendirmeyle izin verilebilir.
İyonize radyasyon yasağı kimleri kapsar?	Gebe veya emziren çalışanları.
Kimyasal yasağında istisnanın iki ön şartı nedir?	Zorunluluk ve maddenin daha az zararlısıyla değiştirilememesi.

Kaynaklar

- Gebe veya Emziren Kadınlar Yön. m.17/1-a
- Gebe veya Emziren Kadınlar Yön. EK-I Özel önlemler a/2
- Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yön. m.5/1-a, b, c
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hk. Yön. m.5/1-a
- Gebe veya Emziren Kadınlar Yön. EK-II
- RG 16/8/2013/28737 metni; Yön. m.3

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/gebe-emziren-yasaklar-oda-yurt-personeli**

DERS 07.34 · İŞ KANUNU VE ÇALIŞMA HAYATI

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Nelerdir?

▶ İnteraktif ders + 4 soru

18 yaşını doldurmuş kadın çalışanlar

Bugünkü metin, 2013'te yayımlanan Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik. Dayanağı İş Kanununun yetmiş üçüncü maddesi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun otuzuncu maddesi. Yönetmelik, 6331 kapsamındaki işyerlerinde on sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanlara uygulanıyor. Gece postasını da kendisi tanımlıyor: İş Kanununun altmış dokuzuncu maddesindeki gece süresini kapsayan ve yedi buçuk saati geçmeyen çalışma zamanı. On sekiz yaşını doldurmamışlar içinse kural başka: Postalar Yönetmeliğine göre 20.00 ile 06.00 arasındaki postalarda çalıştırılamazlar.

En çok 7,5 saat; üç alanda yazılı onayla aşılır

İlk koşul süre. Yönetmeliğin beşinci maddesine göre kadın çalışan gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamaz. İstisna üç alanda: turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işler; bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde alt işverenin yürüttüğü işler de dahil. Şart, kadın çalışanın yazılı onayı. Yani baştaki özel hastanedeki hemşire de bu istisnada: yazılı onayı alınırsa yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışabilir. Bu istisna Yönetmeliğe 2017'de girdi; 2013'teki ilk metin 'her ne şekilde olursa olsun' yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamaz diyordu. Bu Yönetmeliğin metninde ise yalnız üç alan var. Soru bu Yönetmeliği anıyorsa üç alanı esas alın.

Hangi işyerinde servis zorunlu?

İkinci koşul ulaşım. İki tür işyerinde işveren servis sağlamak zorunda. Birincisi belediye sınırları dışındaki her işyeri; burada ek bir koşul yok. İkincisi belediye sınırları içinde olup posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçlarıyla gidip gelmenin zor olduğu işyeri. Güzergâh da yazılı: işveren, sağlayacağı uygun araçlarla kadın çalışanı ikametgâhına en yakın merkezden işyerine götürüp getirir. Metin 'evinden' demiyor, 'ikametgâhına en yakın merkezden' diyor.

Rapor işe başlamadan önce, işyeri hekiminden

Üçüncü koşul sağlık. Kadın çalışanın gece postasında çalıştırılabilmesi için işe başlamadan önce, gece postasında çalıştırılmasında sakınca olmadığına dair sağlık raporu alınır. Raporu veren, işyerinde görevli işyeri hekimi. İş sürerken de işveren, çalışanın özel durumunu ve işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak, işyeri hekiminin belirlediği düzenli aralıklarla sağlık muayenesi yaptırır. Aralık için bu Yönetmelikte bir sayı yok; Yönetmelik aralığı işyeri hekimine bırakıyor. Genel periyodik muayene üst sınırları ise İşyeri Hekimi Yönetmeliğinde duruyor; o Yönetmelik gece postalarını da işyeri hekiminin sağlık gözetimine açıkça katıyor.

Kocası da postalı işteyse kadının isteği belirler

Dördüncü koşul eşlerle ilgili. Kadın çalışanın kocası da postalar hâlinde yürütülen bir işte çalışıyorsa, aynı işyerinde ya da ayrı bir işyerinde fark etmez, kadın çalışanın isteği üzerine onun gece çalışması kocasının gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. İkinci fıkra tersini düzenliyor: aynı işyerinde çalışan eşler aynı gece postasında çalışmak isterse işveren bunu imkân dahilinde karşılar. İlkinde belirleyici kadının isteği, ikincisinde işverenin imkânı.

Emzirende yasak 1 yıl, raporla 6 ay daha

Son koşul gebelik ve emzirme. Gebe kadın çalışan, gebeliğinin doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar gece postalarında çalıştırılamaz. Emziren kadın çalışan, doğum tarihinden başlayarak bir yıl gece postasında çalıştırılamaz. Anne ya da çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğu işyeri hekiminden alınan raporla belgelenirse bu süre altı ay daha uzar; toplam on sekiz ay. Bu sürelerde kadın çalışanın işi gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir. Raporlara dikkat: gebelik tespitinde metin 'doktor raporu' diyor, altı aylık uzatmada 'işyeri hekimi raporu'.

Gebe veya Emziren Yönetmeliği ise gebe için 'zorlanamaz' der ve uzatmayı süre vermeden sağlık raporuna bağlar; soru hangi yönetmeliği anıyorsa onun ifadesini esas alın.

⚠️ Sınavda sorulabilecek ayrıntılar

- **Dayanak:** Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (RG 24.07.2013, sayı 28717; m.5, RG 19.08.2017, sayı 30159 ile değişik ve yayımı tarihinde yürürlükte). mevzuat.gov.tr metninin değişiklik tablosunda başka değişiklik yok. Yönetmeliğin dayanağı 4857 m.73 ile 6331 m.30'dur (m.3).
- **4857 m.73:** Sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır (m.73/1). 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmelikte gösterilir (m.73/2). 6331 m.30/1-a da işin özelliğine göre gece çalışmaları ve postalar hâlinde çalışmaların Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenleneceğini söyler.
- **Eski metin (m.5, 2013):** "Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamaz." Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti istisnası 19.08.2017 değişikliğiyle geldi; 2017 öncesi kaynaklardaki mutlak yasak eskidir.
- **Kanun–Yönetmelik farkı (4857 m.69/3):** Kanun, turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu uyarınca petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamındaki işlerde işçinin yazılı onayıyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışmasına izin verir; petrol ibaresi 7429 sayılı Kanunla eklendi (m.69 için yürürlük 28.12.2022). Postalar Yönetmeliği m.4-a ve m.7'ye petrol, RG 29.06.2024 (sayı 32587) ile eklendi; o günkü Resmî Gazete'de Kadın Çalışanlar Yönetmeliğine ilişkin bir değişiklik yok. Kadın Çalışanlar Yön. m.5 metni hâlâ üç alan sayar.
- **Uygulamada öncelik (m.11):** Önce çalışanın tabi olduğu ilgili mevzuat hükümleri dikkate alınır; 6331 kapsamında olup kendi özel mevzuatında hüküm bulunmayan çalışanlara bu Yönetmelik uygulanır.
- **Yürürlükten kaldırılan (m.12):** 09.08.2004 tarihli ve 25548 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik.
- **Geçici m.1:** Yönetmeliğin yayımından önce alınan gece postası sağlık raporları süresince geçerlidir.
- **Gebe/emziren karşılaştırması (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yön., RG 16.08.2013, sayı 28737, m.8):** Gebe çalışanlar gebeliğin sağlık raporuyla tespitinden doğuma kadar gece çalışmaya "zorlanamaz"; yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır, bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğu sağlık raporuyla belirlenen dönem boyunca da gece çalıştırılmaz. Kadın Çalışanlar Yön. m.9 ise gebe için "çalıştırılamaz" der ve emzirende uzatmayı işyeri hekimi raporuyla 6 ay olarak belirler. Soru hangi yönetmeliği anıyorsa onun ifadesi esas alınır.

🔁 Hızlı tekrar: kendini yokla

Yönetmelik hangi kadın çalışanlara uygulanır?	18 yaşını doldurmuş kadın çalışanlara; 6331 kapsamındaki işyerlerinde.
Kadın çalışan gece postasında en çok kaç saat çalışır?	7,5 saat. Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetinde yazılı onayıyla aşılabilir.
Belediye sınırları dışındaki işyerinde servis şart mı?	Evet, her işyerinde. Sınır içinde ise posta değişiminde toplu taşıma zorsa.
Servis kadın çalışanı nereden alıp işyerine götürür?	İkametgâhına en yakın merkezden; işveren uygun araçla götürüp getirir.

Gece postasına başlamadan sağlık raporu kimden alınır?	İşyerinde görevli işyeri hekiminden; işe başlamadan önce.
Kocası da postalı işteyse kadın çalışan ne isteyebilir?	Gece çalışmasının kocasının gece postasına rastlamamasını.
Gebe çalışanın gece postası yasağı ne zaman başlar?	Gebeliğin doktor raporuyla tespitinden; doğuma kadar sürer.
Emziren çalışanda yasak ne kadar, nasıl uzar?	Doğumdan itibaren 1 yıl; işyeri hekimi raporuyla 6 ay daha.

Kaynaklar

- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hk. Yön. m.1/1, m.2/1
- RG 24.07.2013/28717; Yön. m.13
- Kadın Çalışanlar Yön. Değişiklik Yön. m.1, m.2
- Kadın Çalışanlar Yön. metin sonu tablo; RG 29.06.2024/32587 fihristi
- 4857 m.69/3
- 6331 m.30/1-a

Okudun, şimdi dene: bu dersin slaytlı anlatımı ve 4 soruluk testi → **isgakademim.com.tr/dersler/kadin-calisanlar-gece-postasi-kosullari**

Notları bitirdin. Şimdi soru zamanı.

Okumak bilgiyi tanıtır, soru çözmek kalıcı yapar. İSG Akademi uygulamasında konu konu testler, yıl yıl çıkmış sorular ve zayıf konunu gösteren analiz ücretsiz.

Bu notların videolu anlatımları YouTube'da: her bilgi önce soruyla gelir, sonra çizimle oturur.

📲 **Uygulamayı indir**

▶ **Ücretsiz ders videoları**

📘 **Tüm ders notları**