

SMMM STAJA GİRİŞ SINAVI

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Konu Anlatım Kitapçığı



www.smmmonline.com

+90 850 303 0436

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

4857 SAYILI İŞ KANUNU

İŞ HUKUKUNUN TEMEL İLKELERİ

- * İŞÇİNİN KORUNMASI İLKESİ
- * İŞÇİ LEHİNE YORUM İLKESİ

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

1- İŞ HUKUKUNUN RESMİ KAYNAKLARI

- * YASAMA KAYNAKLARI
- * YÜRÜTME KAYNAKLARI
- * YARGI KAYNAKLARI
- * ULUSLARARASI KAYNAKLAR

2- İŞ HUKUKUNUN ÖZEL KAYNAKLARI

- * İŞ SÖZLEŞMESİ
- * TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
- * İŞYERİ İÇ YÖNETMELİKLERİ
- * ÇALIŞMA KURALI HALİNE GELEN UYGULAMALAR

4857 SAYILI YASANIN KİŞİLER BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

TANIMLAR

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

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

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve **avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır**. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

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

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine **ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan** ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye **asıl işveren-alt işveren ilişkisi** denir.

Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

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 halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin **muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler**.

İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

İSTİSNALAR

Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

- Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- Ev hizmetlerinde,
- Çıraklar hakkında,
- Sporcular hakkında,
- Rehabilite edilenler hakkında,
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

Şu kadar ki;

- Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
- Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
- Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,
- Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
- Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,
- Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,

Bu Kanun hükümlerine tabidir.

İşyerini bildirme

Bu Kanunun 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**.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

İŞYERİNİN DEVRİ

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

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

Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. **Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.**

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

Türk Ticaret Kanununa göre; ticaret şirketlerinin birleşme, bölünme ve tür değiştirmesi halinde gerçekleşen iş yeri devrinde işçiler muaccel alacaklarının teminat altına alınmasını talep edebilir.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini **sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz.**

Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz.

ÇIKMIŞ SORULAR

1. Aşağıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı dışındadır? SMMM 2018

- A) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri
- B) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işleri
- C) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri
- D) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri
- E) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler

2. 4857 sayılı İş Kanununa göre, işyerinin devrinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devreden işverenin devralan işveren ile birlikte sorumlu olduğu süre kaç yıl ile sınırlıdır? (2017 Yılı Sorusu)

- A) 6 ay
- B) 1 yıl
- C) 2 yıl
- D) 3 yıl
- E) 5 yıl

3. İşçi (A), (X) A.Ş.'nin Ankara'da 20 işçinin çalıştırıldığı dikim atölyesinde 4 yıldır belirsiz süreli iş sözleşmesiyle son ütücü olarak çalışmaktadır. İşçi (A)'nın hak kazandığı 2016 yılı Eylül ayı ücreti zamanında ödenmemiş ve ödeme tarihinin üzerinden 25 gün geçmiştir. (X) A.Ş.'nin biri Eskişehir'de 10 işçinin, biri de Konya'da 15 işçinin çalıştırıldığı iki dikim atölyesi daha bulunmaktadır. Buna göre, aşağıdakilerden hangisi doğrudur? (2017 Yılı Sorusu)

- A) İşçi (A), işyerinin bütünü yöneten ve aynı zamanda işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumuna yükseltirse, (X) A.Ş. tarafından iş sözleşmesinin feshinde yazılı şekle uyulması ve fesih nedeninin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi geçerlilik koşulu niteliğini kazanır.
- B) İşçi (A)'nın iş sözleşmesi, ücretinin ödenmediğini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına şikâyetle bulunduğu için (X) A.Ş. tarafından feshedilirse işçi (A), (X) A.Ş.'den kötü niyet tazminatı talep edebilir.
- C) İşçi (A), ücreti zamanında ödenmediği için çalışmaktan kaçınma hakkını kullanırsa, (X) A.Ş. işçi (A)'nın çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı dönem içerisinde onun yerine başka bir işçiyi belirli süreli iş sözleşmesiyle işe alabilir.
- D) İşçi (A)'nın iş sözleşmesi (X) A.Ş. tarafından 01.11.2016 tarihinde bildirim süresi verilerek feshedilirse, işçi (A) bildirim süresinin sona erdiği tarihten itibaren bir ay içerisinde iş mahkemesinde feshin geçersizliği iddiasıyla işe iade davası açabilir.
- E) İşçi (A), iş sözleşmesini ücreti ödenmediği gerekçesiyle haklı nedenle derhal feshederek, (X) A.Ş.'den toplam kıdem süresi için hak kazandığı kıdem tazminatını talep edebilir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

4. Aşağıda belirtilen iş veya iş ilişkilerinden hangisi 4857 sayılı iş kanunu kapsamında yer alır ? (28 haziran 2014 SMMM sınav sorusu)

- A) Bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler
- B) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri
- C) 51 ila 100 işçinin istihdam edildiği tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde çalıştırılan işçilerle kurulan iş ilişkileri
- D) Ev hizmetlerinde çalıştırılan işçilerle kurulan iş ilişkileri
- E) Profesyonel sporcularla kurulan iş ilişkileri

5. İşyerinin Devri ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır? (11 temmuz 2015)

- A) İşyerinin devri halinde iş sözleşmeleri herhangi bir işleme gerek kalmaksızın yeni işverenle devam eder.
- B) İşyerinin devri , işçi yönünden fesih için her zaman haklı sebep oluşturur.
- C) İşyerinin devri sebebiyle sözleşmesini ihbar sürelerine uyarak fesheden işçi kıdem tazminatı talep edemez.
- D) Türk Ticaret Kanununa göre ; ticaret şirketlerinin birleşme , bölünme ve tür değiştirmesi halinde gerçekleşen iş yeri devrinde işçiler muaccel alacaklarının teminat altına alınmasını talep edebilir.
- E) İşyerinin devri , iflas sebebiyle mal varlığının tasfiyesi sonucunda gerçekleşecek olursa işyerinin devrine ilişkin İş Kanunundaki kurallar ve güvenceler uygulanmaz.

6. 4857 sayılı iş kanunu çerçevesinde işveren vekili ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır? (24 ekim 2015)

- A) 4857 sayılı iş kanununda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri için de uygulanır.
- B) İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler 4857 sayılı iş kanunu kapsamında işveren vekili olarak kabul edilir.
- C) İşveren vekilinin, bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.
- D) İşyerinin bütününe yöneten işveren vekilleri ve yardımcılar , 4857 sayılı iş kanunu 'na göre işveren sayılır.
- E) İşveren vekilliği sıfatı, işveren vekillerinin işçi sıfatını taşımaları nedeniyle sahip oldukları hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmaz.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, alt işveren ilişkisine ilişkin

aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Bir binanın tamamının yapımı işinin başkasına verilmesi hâlinde alt işveren ilişkisi oluşur. B) Yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde muvazaa denetimi yapılmaz.
- C) Asıl işverenin, alt işveren işçilerinin ücret haricindeki alacaklarından müteselsil sorumluluğu yoktur.
- D) Bir ayakkabı fabrikasının çatısının onarımının üstlenilmesi alt işveren ilişkisi oluşturur.
- E) Bağımsız çalışan bir tesisat ustasının, bir lokantanın tesisatının bakım ve onarımını yapma işini, yanında başkasını çalıştırmaksızın tek başına üstlenmesi alt işveren ilişkisine vücut vermez.

CEVAPLAR

1-C	2- C	3-E	4-C	5-B	6-D	7-E
-----	------	-----	-----	-----	-----	-----

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMLARI VE

UNSURLARI

İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi

Tanım ve şekil

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muafır.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye **en geç iki ay içinde** 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 vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi

Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri

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

Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, **işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir.** Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.

Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır. İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmî süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmî süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmî süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmî süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

Beşinci fıkra kapsamında hangi sektör veya işlerde kısmî çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma

Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmî süreli bir iş sözleşmesidir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

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

Dördüncü fıkra göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

Deneme süreli iş sözleşmesi

Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri

Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.

Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, **yazılı yapılması gerekir.** Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110 uncu maddesi hükmü de uygulanır.

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

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

Geçici iş ilişkisi

Geçici iş ilişkisi, **özel istihdam bürosu aracılığıyla** ya da holding bünyesi içinde veya **aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde** görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

a) Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,

f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,

g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, kurulabilir.

Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

Bu Kanunun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz.

Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.

İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, 30 uncu maddenin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.

Geçici işçi çalıştıran işveren;

- a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.
- b) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür.
- c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.
- d) Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.
- e) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.
- f) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz.

Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır. Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz. Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez.

İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür. Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır. Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları geçici işçi çalıştıran işveren tarafından çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirilir.

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.

Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.

İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. **Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir.** İşçisini geçici olarak devreden işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur. Dördüncü, beşinci, onuncu ve on dördüncü fıkralar ve dokuzuncu fıkranın (a) ve (f) bentleri ile (d) bendinin birinci cümlesinde düzenlenen hak ve yükümlülükler bu fıkra göre kurulan geçici iş ilişkisinde de uygulanır.

İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLARI

- 1- BİZZAT ÇALIŞMA BORCU
- 2- ÖZEN VE SADAKAT BORCU
- 3- TESLİM VE HESAP VERME BORCU
- 4- FAZLA ÇALIŞMA BORCU
- 5- DÜZENLEMELERE VE TALİMATLARA UYMA BORCU
- 6- DİSİPLİN BORCU

İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLARI

- 1- ÜCRET ÖDEME BORCU
- 2- İŞÇİ SAĞLIĞINA VE İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN TEDBİRLERİ ALMA BORCU
- 3- İŞE UYGUN İŞÇİ ÇALIŞTIRMA BORCU
- 4- EŞİT DAVRANMA BORCU

İŞ VE SOSYAL GUVENLİK HUKUKU

Eşit davranma ilkesi

İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

SORULAR

1.

I. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir.

II. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz.

III. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

IV. Belirli süreli iş sözleşmesinin geçerli şekilde kurulabilmesi için gerekli objektif koşullar ilk defa yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde aranmaz.

Yukarıdakilerden hangisi/hangileri 4857 sayılı İş Kanununa göre, belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin olarak doğrudur?

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

2. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, alt işveren ilişkisine ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Bir binanın tamamının yapımı işinin başkasına verilmesi hâlinde alt işveren ilişkisi oluşur. B) Yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde muvazaa denetimi yapılmaz.
- C) Asıl işverenin, alt işveren işçilerinin ücret haricindeki alacaklarından müteselsil sorumluluğu yoktur.
- D) Bir ayakkabı fabrikasının çatısının onarımının üstlenilmesi alt işveren ilişkisi oluşturur.
- E) Bağımsız çalışan bir tesisat ustasının, bir lokantanın tesisatının bakım ve onarımını yapma işini, yanında başkasını çalıştırmaksızın tek başına üstlenmesi alt işveren ilişkisine vücut vermez.

3. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi türlerine ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Deneme süreli iş sözleşmesi, deneme süresi içinde işveren tarafından feshedildiğinde, işçi deneme süresinin sonuna kadar elde edeceği ücrete hak kazanır.
- B) Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulmasıyla geçici işçiyi çalıştıran işveren ve geçici işçi arasında iş sözleşmesi kurulmuş olur.
- C) Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmelerinde takım kılavuzunun ücreti, takıma dâhil işçilerin ücretlerinden kesintilerle ödenir.
- D) Çağrı üzerine çalışma sözleşmesiyle çalışan işçi, çalıştırılmak için belirlenen sürede çalıştırılabilir veya çalıştırılmasının ücrete hak kazanır.
- E) Belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez kurulmasında objektif koşulların varlığı aranmaz.

CEVAPLAR

1-C	2-E	3-D
-----	-----	-----

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

İŞ İLİŞKİSİNİN ÜCRET YÖNÜNDEN DÜZENLENMESİ

- 1- BİR İŞ KARŞILIĞINDA ÖDENMESİ
- 2- İŞVEREN YA DA 3. KİŞİLER TARAFINDAN ÖDENMESİ
- 3- PARA OLARAK ÖDENMESİ

ÜCRET SİSTEMLERİ

- 1- ZAMANA GÖRE ÜCRET
- 2- PARÇA BAŞI (AKORT) ÜCRET
- 3- YÜZDE USULÜ ÜCRET
- 4- GÖTÜRÜ ÜCRET
- 5- KOMİSYON ÜCRET
- 6- PRİMLİ ÜCRET
- 7- KARDAN PAY ALMA

Yüzdelerin ödenmesi

Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

ÜCRET

Ücret ve ücretin ödenmesi

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

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

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

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

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

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

Ücret alacaklarında zamanaşımı **süresi beş yıldır.**

Ücretin gününde ödenmemesi

Ücreti ödeme gününden itibaren **yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi**, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

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

Ücretin saklı kısmı

İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz.

Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.

Ücret hesap pusulası

İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Ücret kesme cezası

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

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

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

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.

Asgari ücret

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

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir.

Yarım ücret

24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

İŞ İLİŞKİSİNİN ZAMAN BAKIMINDAN DÜZENLENMESİ

İşin Düzenlenmesi

Çalışma süresi

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

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

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Telafi çalışması

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir.

Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

Çalışma süresinden sayılan haller

Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

- Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.
- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
- İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

İŞ VE SOSYAL GUVENLİK HUKUKU

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur.

İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.

Ara dinlenmesi

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,

b) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

c) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

Ara dinlenmesi verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

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

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Gece süresi ve gece çalışmaları

Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir.

Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

Fazla çalışma ücreti

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşırsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüz yetmiş saatten fazla olamaz.

Bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.

Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere artırılması suretiyle ödenir. ⁽¹⁾⁽²⁾ Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma

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

Olağanüstü hallerde fazla çalışma

Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.

Hafta tatili ücreti

Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Şu kadar ki;

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,
- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri

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

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
 - Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
 - Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,
- Az olamaz. **(Ek cümle: 10/9/2014-6552/5 md.)** Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün artırılarak uygulanır.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma dönemi

Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır.

Bir yıllık süre içinde 55 inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitişi tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

Yıllık ücretli iznin uygulanması

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile **bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.**

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

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

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

Yıllık izin ücreti

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Mazeret izni

Ek Madde 2 –

İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir.

İŞ VE SOSYAL GUVENLİK HUKUKU

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

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÖZEL OLARAK KORUNAN GRUPLAR

4857 sayılı İŞ KANUNU , iş ilişkisinin ;

- * 18 YAŞINDAN KÜÇÜKLER ,
- * KADINLAR
- * ENGELLİLER
- * ESKİ HÜKÜMLÜLER

Yönünden özel olarak düzenlenmesini öngörmektedir.

Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı

On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.

Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir.

Yer ve su altında çalıştırma yasağı

Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaşta kadınların çalıştırılması yasaktır.

Gece çalıştırma yasağı

Sanayie ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

Analık halinde çalışma ve süt izni

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.

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

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir.

Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE KORUNMA

İş Kanununa göre ; iş sözleşmelerinin **KADININ EVLENDİĞİ TARİHTEN İTİBAREN 1 YIL İÇERİSİNDE KENDİ ARZUSU İLE SONA ERDİRMESİ** Halinde , kendisine KIDEM TAZMİNATI ödenir.

• • • • •

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu

İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

İŞ İLİŞKİSİNİN SON BULMASI VE SONUÇLARI

GENEL SEBEPLERLE SONA ERME ;

- 1-İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKÜMSÜZLÜĞÜ
- 2-ÖLÜM
- 3-TARAFLARIN ANLAŞMASI (İKALE)
- 4-BELİRLİ SÜRENİN BİTİMİ

SÜRELİ FESİH (BİLDİRİMLİ FESİH);

SÜRELİ FESİH ; İş Kanunu m. 17' de düzenlenmiştir.
SADECE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ süreli fesih ile sona erdirilebilir.

**Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. Fesih bildirimi, TEK TARAFLI bir irade beyanıdır. İş kanunu madde 17' ye göre ; BİLDİRİMLİ FESİH yapıldığında , iş sözleşmesi hemen sona ermemekte , İŞÇİNİN İŞYERİNDEKİ KIDEMİNE BAĞLI OLARAK m. 17'de düzenlenen bildirim süresi kadar devam etmektedir.

Süreli fesih

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

- a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak **altı hafta sonra,**
- d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak **sekiz hafta sonra,**

Feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabılır.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. (sınavda önemli)

KÖTÜNİYET TAZMİNATI

Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı (**İŞ GÜVENCESİ**) dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin **üç katı** tutarında **tazminat ödenir.** (SINAVDA ÇOK SORULUYOR)

İşveren , işçinin bildirim süresine ait ücretini peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini hemen sona erdirebilir. (Bu hak sadece işverene aittir.)

Fesih için bildirim şartına uyulmaması halinde ; BU SÜREYE UYMAYAN İŞÇİ VEYA İŞVEREN AYRICA KARŞI TARAFA BİLDİRİM SÜRELERİ TUTARINDA ÜCRETİ İHBAR TAZMİNATI OLARAK ÖDEYECEKTİR. İHBAR TAZMİNATININ HESAPLANMASINDA , GİYDIRİLMİŞ ÜCRET ESAS ALINIR.

FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI (İŞ GÜVENCESİ)

Feshin geçerli sebebe dayandırılması

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

İşçinin 6 aylık kıdemi , AYNI İŞVERENİN BİR VEYA DEĞİŞİK İŞYERLERİNDE geçen süreler birleştirilerek hesaplanır.

İŞVERENİN AYNI İŞ KOLUNDA BİRDEN FAZLA İŞYERİNİN BULUNMASI HALİNDE , İŞYERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİ SAYISI , BU İŞYERLERİNDE ÇALIŞAN TOPLAM İŞÇİ SAYISINA GÖRE BELİRLENİR.

İŞLETMENİN BÜTÜNÜNÜ SEVK VE İDARE EDEN İŞVEREN VEKİLİ İLE YARDIMCILARI İLE İŞYERİNİN BÜTÜNÜNÜ SEVK VE İDARE EDEN VE İŞÇİYİ İŞE ALMA VE İŞTEN ÇIKARMA YETKİSİ BULUNAN İŞVEREN VEKİLLERİ HAKKINDA İŞ GÜVENCESİ UYGULANMAZ.

Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

Sözleşmenin feshinde usul

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.

Fesih bildirimine itiraz ve usulü

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile **fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.** Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşarlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek **feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.** İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. (BOŞTA GEÇİRDİĞİ SÜRE İÇİN EN ÇOK DÖRT AYA KADAR DOĞMUŞ BULUNAN ÜCRET VE DİĞER HAKLARI)

Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürele ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

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

- İşe başlatma tarihini,**
- Üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını,**
- İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkrada düzenlenen tazminatın parasal miktarını, belirlemeleri zorunludur.**

Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

Soru

60 İşçinin çalıştığı bir tersanede 3 yıldır belirsiz süreli iş sözleşmesi ile kaynakçı olarak çalışan ve iş sözleşmesi işveren aleyhine tanıklık yaptığı için bildirim süresi verilmeksizin feshedilen işçi aşağıdaki alacaklardan hangisini hiçbir şekilde talep edemez?(SINAV SORUSU : EKİM 2016)

A-İş güvencesi tazminatı

B-Boşta geçirdiği süre için en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları

C-İhbar tazminatı

D-Kıdem tazminatı

E-Kötü niyet tazminatı

YANIT E

Özellikle aşağıdaki hususlar **fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:**

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.⁽¹⁾
- d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve **işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.** İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

İŞ VE SOSYAL GUVENLİK HUKUKU

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

Yeni iş arama izni

Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve **ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir.** Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini **yüzde yüz zamlı öder.**

DERHAL FESİH (BİLDİRİMSİZ FESİH)

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeden feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

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

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiye yanıltırsa.
- İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.
- İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.
- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

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

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

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeden feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

- İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut işçiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.⁽¹⁾
 - İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.
- (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı **hafta aşmasından sonra doğar.** Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

ÇIKMIŞ SORU :

Kendi kusurundan kaynaklanmayan bir sebeple trafik kazası geçiren 6 yıl kıdemli işçinin iş sözleşmesi , devamsızlığın başladığı tarihten itibaren en erken kaç hafta sonra derhal fesih yoluyla feshedilebilir?(MART 2014)

- A-6
- B-8
- C-10
- D-12
- E-14

YANIT E

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.
- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.⁽¹⁾
- İşçinin, işverenin güvenliğini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.
- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

Derhal fesih hakkını kullanma süresi

24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak **altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.** Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANABİLMESİ İÇİN , İŞYERİNDE EN AZ 1 YIL -TAKVİM YILI- ÇALIŞMIŞ OLMASI GEREKLİDİR.

İŞÇİNİN İŞE BAŞLADIĞI TARİHTEN İTİBAREN İŞ AKTİNİN DEVAMI SÜRESİNCE HER GEÇEN TAM YIL İÇİN İŞVERENCE İŞÇİYE 30 GÜNLÜK ÜCRETİ TUTARINDA KIDEM TAZMİNATI ÖDENİR. BU 30 GÜNLÜK SÜRE İŞ SÖZLEŞMESİ YA DA TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ İLE HER ZAMAN ARTIRILABİLİR.)

KIDEM TAZMİNATINA ESAS OLACAK ÜCRETİN HESABINDA YAZILI ÜCRETE İLAVETEN İŞÇİYE SAĞLANMIŞ OLAN PARA VE PARA İLE ÖLÇÜLMESİ MÜMKÜN AKDİ VE KANUNDAN DOĞAN MENFAATLER DE GÖZ ÖNÜNDE BULUNDURULUR. YALNIZ BU YARDIMLARIN İŞÇİYE ÖDENMESİ BAKIMINDAN SÜREKLİLİK ARZETMESİ GEREKLİDİR.

İŞÇİNİN ÖLÜMÜ HALİNDE BU KANUNA GÖRE DOĞAN TAZMİNAT TUTARI KANUNİ MİRASÇILARINA ÖDENİR.

KIDEM TAZMİNATI TAM OLARAK VE ZAMANINDA ÖDENMEZ İSE, BU SEBEPLE AÇILACAK DAVADA HAKİM GECİKME SÜRESİ İÇİN MEVDUATA UYGULANAN EN YÜKSEK FAİZİN ÖDENMESİNE HÜKMEDER.

İŞÇİ ŞU DURUMLARDA KIDEM TAZMİNATI ALAMAZ;

*****İŞVEREN M. 25/2 YE GÖRE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHEDERSE**

*****İŞÇİ M. 17'YE İSTİNADEN İŞTEN AYRILIRSA**

*****İŞÇİ KANUN DIŞI BİR GREVE KATILIRSA**

*****BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ SÜRENİN BİTİMİ İLE SON BULURSA**

Zamanaşımı süresi

İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve **aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi beş yıldır.**

a) Kıdem tazminatı.

b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.

c) Kötüniyet tazminatı.

d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.

Çalışma belgesi

İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.

Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
 - b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
 - c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,
- İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Birinci fıkra uyarınca yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur. İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

5510 sayılı SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU

Bu Kanunun uygulanmasında;

- 1) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
- 2) Kurum: Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığını,
- 3) Sosyal sigortalar: Kısa ve uzun vadeli sigorta kollarını,
- 4) Kısa vadeli sigorta kolları: İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kollarını,
- 5) Uzun vadeli sigorta kolları: Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası kollarını,

6) Sigortalı: Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi,

7) Hak sahibi: Sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babasını,

8) Genel sağlık sigortası: Kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları halinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigortayı,

BİRİNCİ BÖLÜM Sigortalılara İlişkin Hükümler

Sigortalı sayılanlar

Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından;

a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,

b) Köy ve mahalle muhtarları ile

Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise;

- 1) Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar,
- 2) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr sicilinde kayıtlı olanlar,
- 3) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları,
- 4) Tarımsal faaliyette bulunanlar,

c) Kamu idarelerinde;

- 1) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar,

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar (KİSMİ SİGORTALILAR)

Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından aşağıda sayılan kişiler hakkında uygulanacak sigorta kolları şunlardır:

a) Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutuklevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır. . sınavda sorulmuş

b) Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır. Bu bentte sayılanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.

c-) Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.

d-) Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.

Sigortalı sayılmayanlar

Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında;

- a) İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi,**
- b) Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar,**
- c) Ev hizmetlerinde çalışanlar (Kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç)**
- d) Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay ve yedek astsubay okulu öğrencileri**

e) Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla; yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar,

f) Yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler, sınavda sorulmuş

g) Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya malûller,

h) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar,

ı) Kamu idarelerinde ve Kanunun ek 5 inci maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar,

k) Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler,

l) Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar,

m) Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, Türkiye Futbol Federasyonu, bağımsız spor federasyonları tarafından yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyetleri ile bu faaliyetlerle ilgili kamp, eğitim ve hazırlık çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde görevlendirilenler,

Sigortalılığın başlangıcı

Sigorta hak ve yükümlülükleri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

- a) (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için çalışmaya, meslekî ve teknik eğitime, meslekî ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimine, staja veya bursiyer olarak göreve başladıkları tarihten,**

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

b) **(b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan**, gelir vergisi mükellefi olanlar ile şahıs şirketlerinden kolektif, adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları ve donatma iştiraki ortaklarının vergi mükellefiyetlerinin başladıkları tarihten; sermaye şirketlerinden limited şirket ortakları ile sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortaklarının, **şirketin ticaret sicil memurluklarınca tescil edildikleri tarihten**; anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortaklarının yönetim kuruluna seçildikleri tarihten;

c) **(c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için**, göreve başladıkları tarihten itibaren başlar.

Sigortalı bildirimi ve tescili

İşverenler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, 7 nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen **sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür**. Ancak işveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesi;

a) İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için, en geç çalışmaya başlatıldığı gün,

b) Yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılanlar ile Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde; ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlayan sigortalılar için, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç söz konusu bir aylık sürenin dolduğu tarihe kadar,

c) Kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde,

Kuruma verilmesi halinde, sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılır.

Sigortalılar, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde, sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını Kuruma bildirirler. Ancak, sigortalının kendini bildirmemesi, sigortalı aleyhine delil teşkil etmez.

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişilerden köy ve mahalle muhtarları için seçildiklerine ilişkin mazbatalarını ilgili seçim kurulundan aldıkları tarihten,

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri çalıştıracak işverenler, **on beş gün içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdürler**.

Sigortalılığın sona ermesi

Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık;

a) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların, hizmet akdinin sona erdiği tarihten,

b) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıların;

1) Gelir vergisi mükellefi olanlar için, mükellefiyetlerini gerektiren faaliyetlerine son verdikleri tarihten,

2) Gelir vergisinden muaf olanlar için, esnaf ve sanatkâr sicili kaydının silindiği veya 6 ncı maddenin birinci fıkrasının (k) bendi kapsamına girdiği tarihten,

3) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (3) numaralı alt bendi kapsamına girenlerden, şahıs şirketlerinden kolektif, adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları ve donatma iştiraki ortaklarının vergi mükellefiyetlerinin sona erdiği tarihten,

5) Tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için, tarımsal faaliyetinin sona erdiği veya 6 ncı maddenin birinci fıkrasının (ı) bendi uyarınca muafiyet kapsamına girdiği yahut 65 yaşını doldurması nedeniyle talepte bulunduğu tarihten,

6) Köy ve mahalle muhtarlarının, muhtarlık görevlerinin sona erdiği tarihten,

7) **Herhangi bir yabancı ülkede ikamet eden ve o ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başladığı veya ikamet esasına bağlı olarak, o ülke sosyal güvenlik sistemine dahil olduğu tarihten bir gün öncesinden,**

8) Gelir vergisinden muaf olan, ancak esnaf ve sanatkârlar sicili kaydına istinaden 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan, bu sigortalılıklarının devamı sırasında, hizmet akdi ile çalışanların çalışmaya başladığı tarihten bir gün öncesinden

İşyerleri ve İşverenlere İlişkin Hükümler

İşyeri, işyerinin bildirilmesi, devri, intikali ve nakli

İşyeri, sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir.

İşyerinin faaliyette bulunduğu adresten başka bir ildeki adrese nakledilmesi, sigortalı çalıştırılan bir işin veya işyerinin başka bir işverene devredilmesi veya intikal etmesi halinde, işyerinin nakledildiği, yeni işverenin işi veya işyerini devraldığı tarihi takip eden on gün içinde, işyerinin miras yoluyla intikali halinde ise mirasçıları, ölüm tarihinden itibaren en geç üç ay içinde, işyeri bildirgesini Kuruma vermekle yükümlüdür.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

İsteğe Bağlı Sigorta Hükümleri İsteğe bağlı sigorta ve şartları

İsteğe bağlı sigorta; kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tâbi olmalarını sağlayan sigortadır.

İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için Türkiye'de ikamet edenler ile Türkiye'de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşlarından;

- a) Bu Kanuna tâbi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak,
 - b) Kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak,
 - c) 18 yaşını doldurmuş bulunmak,
 - d) İsteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle Kuruma başvuruda bulunmak,
- şartları aranır.

İsteğe bağlı sigorta başlangıcı ve sona ermesi

İsteğe bağlı sigortalılık, müracaatın Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi takip eden günden itibaren başlar.

İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.

İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

- a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde,
- b) (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde,

Meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması

Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.

Hastalık ve analık hali

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir.

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir.

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasından sağlanan haklar.

İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar şunlardır:

- a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.
- b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.
- c) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.
- d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.

e) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.

Hastalık ve analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan; kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir.

İŞ VE SOSYAL GUVENLİK HUKUKU

Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının;

- a) (a) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması,
- b) (b) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır.

Geçici iş göremezlik ödeneği

Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla;

- a) İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için,
- b) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5 inci madde kapsamındaki sigortalılardan hastalık sigortasına tabi olanların hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki **bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla** geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için,

Sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için,

Sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanma, hesaplanması, başlangıcı ve birden çok iş kazası ve meslek hastalığı hali

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engellilik nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden **Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı**, sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanır.

Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, hesaplanan aylık kazancının **% 70'i oranında gelir bağlanır**.

Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı % 100 olarak uygulanır.

Hak sahiplerine gelir bağlanması, evlenme ve cenaze ödenekleri

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın birinci fıkraya göre belirlenen tutar, **hak sahiplerine gelir olarak bağlanır**.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmaması halinde sigortalının almakta olduğu sürekli iş göremezlik geliri, hak sahiplerine gelir olarak bağlanır.

Emzirme ödeneği

Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe **emzirme ödeneği verilebilmesi için**, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının;

- a) (a) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması,
- b) (b) bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması, şarttır.

Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan 9 uncu maddeye göre sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere üçüzyüz gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki on beş ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır.

Sigortalının kendisinden kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzaması, iş göremezliğinin artması Gelir eksiltme nedenleri

Sigortalının aşağıdaki sayılan nedenlerden dolayı iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri;

- a) Ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, **sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malûl kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadar Kurumca eksiltilir**.

- b) Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, **ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadar Kurumca eksiltilir**.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

- c) Kasdî bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, yarısı tutarında ödenir.
- d) Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren geri alınır.

Uzun Vadeli Sigorta Hükümleri

Malûl sayılma

Sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usûlüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını, (c) bendi kapsamındaki sigortalılar için çalışma gücünün en az % 60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malûl sayılır.

Malûllük sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları

Malûllük sigortasından sigortalılara sağlanan hak, malûllük aylığı bağlanmasıdır.

Sigortalıya malûllük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının;

- malûl sayılması,
- En az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması,

Yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları

Yaşlılık sigortasından sigortalıya sağlanan haklar şunlardır:

- Yaşlılık aylığı bağlanması.
- Toptan ödeme yapılması.

İlk defa bu Kanuna göre sigortalı sayılanlara;

- Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır.

Ancak, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanır.

Ölüm sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları

Ölüm sigortasından sağlanan haklar şunlardır:

- Ölüm aylığı bağlanması.
- Ölüm toptan ödemesi yapılması.
- Aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.
- Cenaze ödeneği verilmesi.

Ölüm aylığının hak sahiplerine paylaşılması

Ölen sigortalının 33 üncü madde hükümlerine göre hesaplanacak aylığının;

- Dul eşine % 50'si; aylık bağlanmış **çocuğu bulunmayan dul eşine ise**; bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde % 75'i,

- gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan;

1) 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların veya,

2) Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malûl olduğu anlaşılanların veya,

3) Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının, her birine % 25'i,

- (b) bendinde belirtilen çocuklardan sigortalının **ölümü ile anasız ve babasız kalan** veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile **kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her birine % 50'si**,

- Hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin **asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babaya toplam % 25'i oranında**; ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde ise artan hisseye bakılmaksızın yukarıdaki şartlarla toplam % 25'i, oranında aylık bağlanır.

Hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamı sigortalıya ait aylığın tutarını geçemez. Bu sınırın aşılması için gerekirse hak sahiplerinin aylıklarından orantılı olarak indirimler yapılır.

İŞ VE SOSYAL GUVENLİK HUKUKU

Aylık ve gelirlerin birleşmesi

Bu Kanuna göre bağlanacak aylık ve gelirlerin birleşmesi durumunda;

a) Uzun vadeli sigorta kollarından;

- 1) Hem malûllük hem de yaşlılık aylığına hak kazanan sigortalıya, bu aylıklardan yüksek olanı, aylıklar eşitse yalnız yaşlılık aylığı,
- 2) Malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı ile birlikte, ölen eşinden dolayı da aylığa hak kazanan sigortalıya her iki aylığı, (2)
- 3) **Ana ve babasından ayrı ayrı aylığa hak kazanan çocuklara, yüksek olan aylığın tamamı, az olan aylığın yarısı,**
- 4) Birden fazla çocuğundan aylığa hak kazanan ana ve babaya en fazla ödemeye imkân veren ilk iki dosyadan yüksek olan aylığın tamamı, düşük olan aylığın yarısı,
- 5) Hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm aylığına hak kazananlara, tercihine göre eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak aylığı,
- 6) Bu Kanuna göre vazife malûllüğü aylığı almakta iken, tekrar sigortalı olanlardan hem vazife malûllüğüne hem de malûllük aylığına hak kazananlara bu aylıklardan yüksek olanı, aylıkları eşitse yalnızca vazife malûllüğü aylığı, bunlardan hem vazife malûllüğü hem de yaşlılık aylığına hak kazananlara, bu aylıkların her ikisi,
- 7) Evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda sonraki eşinden de aylığa hak kazananlara tercih ettiği aylığı, bağlanır.

b) Kısa vadeli sigorta kollarından;

- 1) Sürekli iş göremezlik geliriyle birlikte ölen eşinden dolayı da gelire hak kazanan eşi her iki geliri,
- 2) Ana ve babadan ayrı ayrı gelire hak kazananlara, yüksek olan gelirin tamamı, az olanın yarısı,
- 3) Birden fazla çocuğundan gelire hak kazanan ana ve babaya, en fazla ödemeye imkân veren ilk iki dosyadan yüksek olan gelirin tamamı, düşük olan gelirin yarısı,
- 4) Hem eşinden, hem de ana ve/veya babasından ölüm gelirine hak kazananlara, tercihine göre eşinden ya da ana ve/veya babasından bağlanacak geliri,
- 5) Evliliğin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda sonraki eşinden de gelire hak kazananlara tercih ettiği geliri, bağlanır.

SORU: 5510 sayılı 5510 Sayılı SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU 'NA GÖRE ; ana ve babasından ayrı ayrı aylığa hak kazanan çocuklara aylık bağlanmasında uygulanacak kural aşağıdakilerden hangisinde doğru verilmiştir?(24 ekim 2015)

- A) Yalnızca yüksek olan aylık bağlanır .
- B) her iki aylığın da tamamı bağlanır.
- C) Yüksek olan aylığın tamamı , az olan aylığın yarısı bağlanır.
- D) Kendi tercih ettiği aylık bağlanır.
- E) Babasından hak kazandığı aylık bağlanır.

YANIT C

Prim oranları ve Devlet katkısı

Bu Kanun gereğince alınacak sigorta prim oranları aşağıdaki şekildedir:

a) **Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı,** sigortalının prime esas kazancının % 20'sidir. Bunun % 9'u sigortalı hissesi, % 11'i işveren hissesidir.

Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %2'sidir. Bu primin tamamını işveren öder. Bu oranı %1,5 oranına düşürmeye ya da %2,5 oranına artırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir.

d) **Genel sağlık sigortası primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tâbi olanlar için hesaplanan prime esas kazancın % 12,5'idir.**

Bu primin % 5'i sigortalı, % 7,5'i ise işveren hissesidir. Yalnızca genel sağlık sigortasına tâbi olanlar ile 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (e) bendi ve bu Kanunun geçici 13 üncü maddesinde belirtilenlerin genel sağlık sigortası primi, prime esas kazancın % 12'sidir.

SORU :5510 Sayılı SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU 'NA GÖRE kısa ve uzun vade sigorta kollarına tabi olanlar için GENEL SAĞLIK SİGORTASI PRİM ORANI , prime esas kazancın yüzde kaçdır?

(24 HAZİRAN 2014)

- A-12,5
- B-13
- C-15
- D-17,5
- E-20

YANIT A

4447 sayılı İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNU

İşsizlik ödeneğinin; miktarı, ödeme süreleri ve zamanı ile sigorta primleri

Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkıdır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre onaltı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez.

Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan, son üç yıl içinde;(3)

- a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

- b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün,
Süre ile işsizlik ödeneği verilir.

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU

Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için **en az yedi işçi** veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları

Toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade eder.

6356 sayılı SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU

Kuruluş serbestisi

Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak **önceden izin almaksızın kurulur**. Sendikalar **kuruldukları işkolunda** faaliyette bulunur.

Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri

tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz.

Kuruluş usulü

Kuruluşlar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı **ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır**.

Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması

On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.

Bu Kanun anlamında işveren sayılanlar, işveren sendikalarına üye olabilir.

Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. **Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir**. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir. Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır.

Kuruluşların gelirleri ve giderleri

Kuruluşların gelirleri;

a) Üyelik ve dayanışma aidatları,

b) Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler, c) Bağışlar, ç) Mal varlığı gelirleri, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardan, ibarettir.

Kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma

Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, **toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır**.

Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur. Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir. Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 65 inci maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz.

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Grev ve lokavtın ertelenmesi

Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; **genel sağlığı veya millî güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise** uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.

Soru :6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmesinden yararlanma ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?(MART 2018)

- A) Toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına üye olmayan işçiler de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir.
- B) Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir.
- C) Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz.
- D) Taraf işçi sendikasına üye olmayan bir işçinin toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilmesi işçi sendikasının onayına bağlıdır.
- E) Toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

YANIT : D

Soru:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 63. maddesine göre karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt hangi hallerde ertelenemez? (EKİM 2017)

- A) Hava taşımacılığı hizmetlerini bozucu nitelikte ise
- B) Genel sağlığı bozucu nitelikte ise
- C) Millî güvenliği bozucu nitelikte ise
- D) Büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini bozucu nitelikte ise
- E) Bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise

YANIT : A

Soru: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre, aşağıdakilerden hangisi sendikaların gelirleri arasında yer almaz? (TEMmuz 2017)

- A) Sendika mal varlığı değerlerinin satışlarından doğan kazançlar
- B) Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler
- C) Dayanışma aidatları
- D) Kamu kurumlarından alınan yardımlar
- E) Üyelik aidatları

YANIT :D

Soru.

- I. Sendikalar önceden izin almaksızın kurulur.
- II. Sendikalar kurulduktan sonra istedikleri iş kollarında faaliyette bulunabilirler.
- III. Sendikalar, kurucularının kuruluş merkezinin bulunacağı Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü'ne dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır.
- IV. Kamu işveren sendikalarının, aynı iş kolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre, sendikaların kuruluşuna ilişkin olarak yukarıdakilerden hangileri doğrudur? (ŞUBAT 2017)

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

YANIT :B

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

ÇIKMIŞ SORULAR

İŞ HUKUKU – SMMM 2018/3 - 13 Ekim 2018

1) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, geçici iş ilişkisi ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, özel istihdam bürosuna karşı sorumludur.
- B) Geçici iş ilişkisi sadece özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulabilir.
- C) Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosunun bir işçiyle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak geçici olarak bir işverene devri ile kurulur.
- D) Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alabilir.
- E) Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

2) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş güvencesi ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Bir işverenin aynı şehirde 12 kişinin çalıştığı bir ayakkabı imalathanesi ve 20 kişinin çalıştığı bir pastanesi olması durumunda her iki işyerinde çalışan işçiler de iş güvencesi kapsamında olur.
- B) İş sözleşmesinin feshinin mahkemece geçersiz sayılmasına rağmen işçinin işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminatın, işçinin 18 aylık ücreti tutarında olacağı toplu iş sözleşmeleriyle geçerli olarak kararlaştırılabilir.
- C) Aynı işverene ait bir hastanede 5 ay çalıştıktan sonra aynı işverene ait bir otelde 4 aydır çalışmaktayken iş sözleşmesi feshedilen işçi, iş güvencesine sahip olmak için diğer koşulları taşısa bile yeterli kıdemi olmadığı için iş güvencesinden yararlanamaz.
- D) İş güvencesi kapsamındaki bir işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile işe iade davası açmadan önce fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmak zorundadır.
- E) İşyerinde yapılan işin türünün değiştirilmesine karar verilmesi sebebiyle, yapılacak yeni işte çalışmaya uygun olmayan işçilerin iş sözleşmesini feshedecek işverenin, bu işçilerin savunmasını alması zorunludur.

3. Aşağıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi değildir?

- A) Bir limanda yükleme ve boşaltma işlerinde çalışan işçi
- B) Bir havaalanında uçakların yanaşacağı körüklerin operatörü olarak çalışan işçi
- C) Halkın faydalanmasına açık parklarda çiçek ekim ve ağaç budama işlerini yapan işçi
- D) 30 işçinin çalıştırıldığı bir çiftlikte, yeni bir mandıra inşasında çalışan işçi
- E) Bir havayolu şirketinde hostes olarak çalışan işçi

4) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, ilk defa sigortalı olmuş bir işçinin yıllık aylığına hak kazanmak için sağlaması gereken prim ödeme gün sayısı kaçtır?

- A) 3600 B) 4500 C) 5400 D) 7200 E) 9000

5) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi yıllık ücretli izin hakkından yararlanamaz?

- A) Takım sözleşmesiyle oluşturulan iş sözleşmesi kapsamında aynı inşaat şantiyesinde bir buçuk yıldır çalışmakta olan işçi
- B) Özel istihdam bürosu tarafından farklı geçici işverenler yanında aralıksız olarak toplamda bir buçuk yıldır çalıştırılmakta olan geçici işçi
- C) Haftanın sadece iki günü ve günde 4 saat olmak üzere bir yıldır aynı işveren yanında kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi
- D) Objektif nedene dayanan iki yıllık belirli süreli iş sözleşmesinin ilk yılını doldurmuş olan işçi
- E) Aynı otelde her mevsim altı ay olmak üzere üç yıldır çalışmakta olan işçi

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

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

2018/3 CEVAPLAR

1-E	2-D	3-E	4-D	5-E	6-B
-----	-----	-----	-----	-----	-----

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

14 temmuz 2018 soruları 2018/2 İŞ HUKUKU

1- Aşağıdakilerden hangisi zamanaşımı süresi bakımından diğerlerinden farklıdır?

- A) İş kazasına bağlı maddi tazminat
- B) Kıdem tazminatı
- C) İhbar tazminatı
- D) Eşit işlem yapma borcuna aykırılık tazminatı
- E) Kötüniyet tazminatı

2. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılığın sona erme tarihi ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanların hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren sona erer.
- B) Köy ve mahalle muhtarlarının, muhtarlık görevlerinin sona erdiği tarihten itibaren sona erer.
- C) Herhangi bir yabancı ülkede ikamet eden ve o ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başladığı veya ikamet esasına bağlı olarak, o ülke sosyal güvenlik sistemine dâhil olduğu tarihten itibaren sona erer.
- D) Köy ve mahalle muhtarlarından; kendi adına ve hesabına bağımsız çalışmasından dolayı gelir vergisi mükellefiyeti bulunanlar hariç, aynı zamanda hizmet akdi ile çalışanların sigortalılığı çalışmaya başladığı tarihten bir gün öncesinden itibaren sona erer.
- E) 6132 sayılı Kanun'a tabi jokey ve antrenörler için, lisansları yenilenmeyenlerin lisanslı oldukları yılın sonundan itibaren sona erer.

3.

I. İşe başlatma tarihi

II. İşçinin çalıştırılmadığı süre için doğmuş bulunan en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının parasal miktarı

III. İşçinin işe başlatılmaması durumunda işçinin en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarındaki tazminatın parasal miktarı

IV. İşçinin işe başlatılmaması durumunda, geçersiz fesih tarihinde işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret miktarı

V. İşçinin işe başlatılmaması durumunda, bir yıldan fazla kıdem de mevcutsa kıdem tazminatı veya kıdem tazminatı farkının parasal miktarı

İş sözleşmesi sona erdirilen işçinin işe iade istemiyle zorunlu arabulucuya başvurması hâlinde, arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaşmış sayılması ve geçerli bir arabulucu son tutanağından söz edilebilmesi için, arabulucu huzurunda yapılan anlaşmanın yukarıdakilerden hangilerini içermesi zorunludur?

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

4. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çalışma ve dinlenme süreleri ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Günde yedi buçuk saat çalışan bir işçiye en az bir buçuk saat ara dinlenmesi verilmesi zorunludur. B) İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izinden düşülebilir.
- C) Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüz yükseltilmesi suretiyle ödenir.
- D) İşveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresine dâhildir.
- E) Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hâllerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere çalışılmayan hafta tatili için ayrıca ücret ödenmez.

5. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, ücret ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Ücretin kırk beş günde bir ödeneceği iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile geçerli olarak kararlaştırılabilir.
- B) Asgari ücret 4857 sayılı İş Kanunu dışındaki yasalara tabi olan işçilere uygulanmaz.
- C) Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.
- D) İşçilere uygulanan ücret kesme cezaları sebebiyle biriken paralar işveren tarafından işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında kullanılır.
- E) Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi on yıldır.

6. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi, ölüm sigortasından yararlanmak için gerekli koşulları sağlayan sigortalının geçirdiği iş kazası nedeniyle hayatını kaybetmesi durumunda hak sahibi sıfatıyla kendisine ölüm aylığı bağlanması talebinde bulunamaz?

- A) Sigortalının 35 yaşındaki herhangi bir işte çalışmayan ve evli olmayan kızı
- B) Sigortalının kendi çalışması nedeniyle gelir veya aylık almakta olan sağ kalan dul eşi
- C) Sigortalının lise eğitimi görmekte olan 17 yaşındaki oğlu
- D) Sigortalının, kendi çalışmasından ötürü gelir veya aylık almayan, her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu geliri asgari ücretin altında kalan 71 yaşındaki annesi
- E) Sigortalının, çalışma gücünü en az %60 oranında yitirip malûl olduğu anlaşılan kardeşi

2018/2 CEVAPLAR :

1-A	2-C	3-B	4-E	5-C	6-E
-----	-----	-----	-----	-----	-----

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

3 MART 2018 ----- 2018/1 İŞ HUKUKU

1) Aşağıdakilerden hangisi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından sigortalı sayılmaz?

- A) Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alınılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya maluller
- B) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar
- C) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr sicilinde kayıtlı olanlar
- D) Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar
- E) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları

2) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesinin feshi ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) İşverenin iş sözleşmesindeki esaslı değişiklik yapma önerisini 6 iş günü içerisinde kabul etmeyen işçi, iş sözleşmesini kendisi feshetmiş sayılır.
- B) Yüzüne hakaret eden bir işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetmek için, işverenin bir aylık hak düşürücü süresi vardır.
- C) İş güvencesinden yararlanmak için altı aylık kıdem ve iş yerinde otuz işçi çalışması şartları, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle hafifletilebilir veya kaldırılabilir.
- D) İş sözleşmesini kötü niyetle fesheden işçiden, bildirim sürelerinin üç katı tutarındaki götürü kötü niyet tazminatı işveren tarafından talep edilebilir.
- E) İş sözleşmesinin süreli feshinde, işçiye yeni iş arama izni verilmesi için işçinin bu yönde talebi gerekir.

3) Aşağıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı dışındadır?

- A) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri
- B) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işleri
- C) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri
- D) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri
- E) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler

4) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.
- B) İş güvencesi hükümlerinden yararlanma konusunda belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler arasında fark yoktur.
- C) Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.
- D) Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi hâlde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.
- E) İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hâlde sözleşme belirsiz süreli sayılır.

5. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 3. maddesine göre, aşağıdaki işverenlerden hangisinin işyerini bildirme yükümlülüğü bulunmamaktadır?

- A) Bu Kanun kapsamına giren nitelikte bir işyerindeki işin bir bölümünü alt işverene veren
- B) Bu Kanun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran
- C) Bu Kanun kapsamına giren nitelikte bir işyerini devralan
- D) Bu Kanun kapsamına giren nitelikte bir işyerinin çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren
- E) Bu Kanun kapsamına giren nitelikte bir işyerinin herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan

6) 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmesinden yararlanma ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına üye olmayan işçiler de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir.
- B) Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir.
- C) Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz.
- D) Taraf işçi sendikasına üye olmayan bir işçinin toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilmesi işçi sendikasının onayına bağlıdır.
- E) Toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

2018/1 CEVAPLAR 3 MART 2018

1-A	2-C	3-C	4-B	5-A	6-D
-----	-----	-----	-----	-----	-----

İŞ VE SOSYAL GUVENLİK HUKUKU

2017/3 14 EKİM 2017 SMMM SORULARI

1) 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesine göre, aşağıdakilerden hangisinde özel istihdam bürosu aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulamaz?

- A) Uzaktan çalışma yapılan işlerde
- B) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde
- C) Mevsimlik tarım işlerinde
- D) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde
- E) Ev hizmetlerinde

2) 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 63. maddesine göre karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt hangi hallerde ertelenemez?

- A) Hava taşımacılığı hizmetlerini bozucu nitelikte ise
- B) Genel sağlığı bozucu nitelikte ise
- C) Millî güvenliği bozucu nitelikte ise
- D) Büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini bozucu nitelikte ise
- E) Bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise

3) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, süreli feshe ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) İş sözleşmesini, fesih hakkını kötüye kullanarak sona erdiren işçinin, işverene bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemesi gerekir.
- B) Belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce fesheden tarafın karşı tarafa ihbar tazminatı ödemesi gerekir.
- C) İhbar tazminatı ve bildirim sürelerine ait ücretin hesabında işçinin çıplak ücreti esas alınır. D) İş Kanununda düzenlenen bildirim süreleri mutlak emredicidir ve artırılmaz.
- E) İşveren bildirim sürelerine ait ücreti peşin ödeyerek iş sözleşmesini feshedebilir.

4) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, alt işveren ilişkisine ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Bir binanın tamamının yapımı işinin başkasına verilmesi hâlinde alt işveren ilişkisi oluşur. B) Yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde muvazaa denetimi yapılmaz.
- C) Asıl işverenin, alt işveren işçilerinin ücret haricindeki alacaklarından müteselsil sorumluluğu yoktur.
- D) Bir ayakkabı fabrikasının çatısının onarımının üstlenilmesi alt işveren ilişkisi oluşturur.
- E) Bağımsız çalışan bir tesisat ustasının, bir lokantanın tesisatının bakım ve onarımını yapma işini, yanında başkasını çalıştırmaksızın tek başına üstlenmesi alt işveren ilişkisine vücut vermez.

5) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi türlerine ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Deneme süreli iş sözleşmesi, deneme süresi içinde işveren tarafından feshedildiğinde, işçi deneme süresinin sonuna kadar elde edeceği ücrete hak kazanır.
- B) Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulmasıyla geçici işçiyi çalıştıran işveren ve geçici işçi arasında iş sözleşmesi kurulmuş olur.
- C) Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmelerinde takım kılavuzunun ücreti, takıma dâhil işçilerin ücretlerinden kesintilerle ödenir.
- D) Çağrı üzerine çalışma sözleşmesiyle çalışan işçi, çalıştırılmak için belirlenen sürede çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.
- E) Belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez kurulmasında objektif koşulların varlığı aranmaz.

6) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına ilişkin aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Kasdî bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından herhangi bir ödeme yapılmaz.
- B) Bir işçinin, işverenin sağladığı servisle eve dönerken gerçekleşen trafik kazasında yaralanması iş kazasıdır.
- C) Ruhsal engellilik halleri de sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden meydana gelmişse meslek hastalığıdır.
- D) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engellilik nedeniyle sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanmak için meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında azalmış olması gerekir.
- E) Sigortalı, işe başladığı ilk gün bile iş kazasına uğrayacak olsa iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklardan yararlanır.

14 EKİM 2017 DÖNEMİ CEVAPLAR : 2017/3 ---İŞ HUKUKU

1-A	2-A	3-E	4-E	5-D	6-A
-----	-----	-----	-----	-----	-----

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

1 TEMMUZ 2017 YILI ----- SMMM SORULARI ---2017/2

1- 4857 sayılı İş Kanununa göre, işyerinin devrinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devreden işverenin devralan işveren ile birlikte sorumlu olduğu süre kaç yıl ile sınırlıdır?

- A) 6 ay B) 1 yıl C) 2 yıl D) 3 yıl E) 5 yıl

2- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre, işyerinin bildirilmesine ilişkin olarak aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) İşyerinin faaliyette bulunduğu adresten başka bir ildeki adrese nakledilmesi hâlinde, işveren, işyerinin nakledildiği tarihi takip eden on beş gün içinde işyeri bildirgesini Sosyal Güvenlik Kurumuna vermekle yükümlüdür.
B) Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tâbi şirketlerin birleşmesi durumunda, bu hususun ticaret siciline tesciline ilişkin ilan tarihini takip eden on gün içinde, işyeri bildirgesi ile Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi zorunludur.
C) İşveren, işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihten itibaren on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermekle yükümlüdür.
D) İşyerinin miras yoluyla intikali hâlinde mirasçılar, ölüm tarihinden itibaren en geç bir ay içinde, işyeri bildirgesini Sosyal Güvenlik Kurumuna vermekle yükümlüdür.
E) Sigortalı çalıştırılan bir işin veya işyerinin başka bir işverene devredilmesi veya intikal etmesi hâlinde, yeni işveren işi veya işyerini devraldığı tarihi takip eden beş gün içinde işyeri bildirgesini Sosyal Güvenlik Kurumuna vermekle yükümlüdür.

3- 4857 sayılı İş Kanununa göre, süreli fesih ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) İşçiye bildirim süreleri içerisinde yeni iş arama izninin verilmesi için işçinin talebi gerekmez.
B) İşçinin, iş sözleşmesini feshederken fesih hakkını kötüye kullanması hâlinde işveren genel hükümlere göre işçiden tazminat talep edebilir.
C) Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, sözleşmesini bildirim sürelerine uymaksızın feshederse işverene bildirim sürelerine ait ücret tutarında tazminat ödemesi gerekir.
D) İş güvencesine tâbi işçinin iş sözleşmesi feshedildiğinde işçi, iş güvencesi kurallarına göre feshin geçersizliği davası açmak yerine, bildirim süresinin üç katı tutarında kötü niyet tazminatı talep edebilir.
E) Kanunda düzenlenen bildirim süreleri asgaridir ve sözleşmeler ile artırılabilir.

4- 4857 sayılı İş Kanununa göre, ücrete ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunması hâlinde ücretin günlük olarak ödenmesi mümkündür.
B) İşveren, yönetim hakkına dayanarak, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunmasa bile işçiye ücret kesme cezası verebilir.
C) İşçinin kabul etmesi hâlinde ücreti bono, kupon veya yurt içinde geçerli parayı temsil eden senetle ödenebilir.
D) Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi yirmi yıldır.
E) Lokanta, eğlence yeri gibi işyerlerinde, yüzde usulü uygulanarak, işçi ücretlerinin yüzdelere ödenmesi hâlinde bu paraların işverene ait olacağının kararlaştırılması geçersizdir.

5-4857 sayılı İş Kanununa göre, iş ilişkisi devam ederken cinsiyeti nedeniyle terfi ettirilmeyerek ayrımcılığa maruz kalan kadın işçi, aşağıdakilerden hangisini işverenden talep edebilir?

- A) En az bir yıllık ücreti tutarında tazminatı
B) Altı aylık ücreti tutarında tazminatı
C) Dört aya kadar ücreti tutarında tazminat ile yoksun bırakıldığı hakları
D) 4-8 aylık ücreti tutarında tazminatı
E) Bildirim sürelerinin üç katına denk gelen ücreti tutarında tazminatı

6-6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre, aşağıdakilerden hangisi sendikaların gelirleri arasında yer almaz?

- A) Sendika mal varlığı değerlerinin satışlarından doğan kazançlar
B) Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler
C) Dayanışma aidatları
D) Kamu kurumlarından alınan yardımlar
E) Üyelik aidatları

1 TEMMUZ 2017 CEVAPLARI

1-C	2-B	3-D	4-E	5-C	6-D
-----	-----	-----	-----	-----	-----

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU