**İŞ SÖZLEŞMELERİ HAKKINDA HERŞEY**

[**4 ay sürmesi öngörülen bir iş çeşitli sebeplerle 30 günden daha az süre içinde kesildiği durumda bu iş süreksiz iş sayılır mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse1)

Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir. İş Kanununun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

[**4857 sayılı Kanun gereğince, işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren; bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan kaç gün önce yapmak zorundadır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse2)

En az dört gün önce.

[**4857 sayılı Kanuna göre, çağrı üzerine çalıştırmalarda, sözleşmede günlük çalışma süreleri belirtilmemişse, işveren çağrıda işçiyi günde en az ne kadar üst üste çalıştırmak zorundadır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse3)

En az dört saat.

[**4857 sayılı Kanuna göre, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı durumlarda iş sözleşmesi nasıl kabul edilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse4)

Belirsiz süreli kabul edilir.

[**4857 sayılı Kanuna göre, ne kadar süreli işler ‘süreksiz iş’ olarak kabul edilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse5)

Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işler ‘süreksiz iş’ olarak kabul edilmektedir.

[**4857 sayılı Kanuna göre, telafi çalışması en çok ne kadar olabilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse6)

Günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla günde üç saatten fazla olamaz.

[**51 ve daha fazla işçi çalıştırılan tarım işletmeleri ile 50’den daha az işçi çalıştırılan tarım işletmelerindeki tarım işçisi sayılmayan işçilerin iş hukuku bakımından durumu nedir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse7)

51 ve daha fazla işçi çalıştırdıkları için İş Kanunu kapsamında bulunan tarım işletmelerinde çalışan ticaret ve sanayi işçileri de İş Kanunundan yararlanmaktadır. 50’den az işçi çalıştıran (50 dahil) tarım işletmeleri İş Kanunu kapsamı dışında olmalarına karşın, eğer bu işyerinde tarım dışı alanda çalışan işçi var ise işyeri bu işçilerden dolayı İş Kanunu kapsamında olacak ve bu işçilere İş Kanununun hükümleri uygulanacaktır.

[**854 sayılı Deniz İş Kanununa göre toptan ödeme almak amacıyla işten ayrılacak olan gemiadamı kıdem tazminatına hak kazanır mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse8)

Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı, yahut toptan ödeme almak amacıyla,Feshedilmesi veya gemi adamının ölümü veya 14 üncü maddenin 4 üncü bendi sebebiyle son bulması hallerinde gemi adamının işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence gemi adamına 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır

[**Asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde ve de özellikle ihaleli işlerde, işyerinin devri mi, yoksa yeni bir işveren ilişkisinin mi kurulduğu çerçevesinde işçinin özlük haklarının muhatabı kim olacaktır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse9)

İhale yoluyla alt işverenlerin değişmesi halinde işçilerin özlük hakları bakımından her işverenin yanında geçen hizmet sürelerinden ilgili alt işverenin sorumlu oldukları ancak Yargıtay kararlarına göre hizmetin tamamından son işverenin sorumlu olacağı ve kıdem tazminatı bakımından diğer alt işverenlere rücu edeceği açıklanmaktadır. İşyerinin devir yoluyla intikal etmesi halinde yeni işverenin işçinin özlük haklarından sorumlu olacağı ancak kıdem tazminatı bakımından her işverenin çalıştırdığı süreler kadar sorumlu olacağı belirtilmektedir.

[**Basın İş Kanunu gereğince gazetecilerin terfie hak kazanabilmeleri için gazetede kaç yıl çalışmaları gerekir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse10)

İki yıl.

[**Basın İş Kanununa göre fazla mesai günde kaç saati geçemez?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse11)

En fazla üç saat.

[**Basın İş Kanununa göre gazeteci ile işveren arasında yazılı olarak yapılması gereken sözleşmede nelerin bulunması zorunludur?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse12)

İşin nev’i, ücret miktarı, gazetecinin kıdemi.

[**Basın İş Kanununa göre günlük çalışma süresi ne kadardır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse13)

Sekiz saat.

[**Basın İş Kanununa göre, gazeteciler her hizmet yılı sonunda hangi tutarda ikramiyeye hak kazanırlar?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse14)

Bir aylık ücret tutarında.

[**Basın İş Kanununa göre, müessesede çalışacak stajyer sayısı nasıl hesaplanır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse15)

Yazı işleri kadrosunun yüzde onunu geçemez.

[**Belirli süreli akit yapmak hangi hallerde mümkün değildir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse16)

Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılmayan iş sözleşmeleri belirsiz niteliktedir.

[**Belirli süreli hizmet akdinde deneme süresi olur mu?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse17)

İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmelerinde deneme süresi konulamayacağına ilişkin bir hüküm bulunmadığından, bu tür sözleşmelere de deneme süresi konulabilir.

[**Belirli süreli iş sözleşmeleri hangi hallerde belirsiz süreli iş sözleşmelerine dönüşür?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse18)

Esaslı bir neden olmaksızın birden fazla üst üste(zincirleme) yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri, başlangıçtan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür.

[**Belirli süreli iş sözleşmeleri hangi hallerde yapılır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse19)

Belirli süreli iş sözleşmeleri, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullarda yapılabilir.

[**Bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler tekrar işe alınabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse20)

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

[**Bir hava yolu şirketinde finans müdürü olarak çalışan kişi İş Kanununa tabi midir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse21)

Havacılığın yer tesislerinde çalışanlar İş Kanununa tabidirler.

[**Bir tüzel kişi şirket kuran işçinin daha önce çalıştığı firmanın taşıma işlerini yapması mümkün müdür?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse22)

İş Kanununa göre daha önce aynı işyerinde işçi olarak çalışmış kişilerle asıl işveren alt işveren(taşeron) ilişkisi kurulamamaktadır. Ancak bu uygulama tüzel kişi ortaklarını kapsamamaktadır. Dolayısı ile daha önce çalışılan firmanın taşıma işinin yapılması mümkündür.

[**Çağrı üzerine çalışan işçinin işyerinde her an iş görmeye hazır bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın geçen süreler çalışma süresinden sayılır mı?’**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse23)

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 kısmi 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

[**Çalışanın kendisine önerilen yeni pozisyonu kabul etmemesi durumunda işverenin yaptırım hakkı doğar mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse24)

Sözleşmede iş değişikliklerinin çalışan tarafından kabul edileceği yönünde bir madde bulunması, işverene bu konuda istediği değişiklikleri yapabilme olanağı vermektedir. Yapılan değişiklikleri kabul etmemeniz durumunda, sözleşmede yer alan bu hükme dayanılarak "sözleşmeye aykırılık" gerekçesiyle iş sözleşmesi fesih edilebilir. Sözleşmedeki hüküm açık bir  biçimde bu konuya yer verdiğinden, aksi yönde bir hak iddia etmek mümkün olmayacaktır.

[**Çalışanlara yol ve yemek verilmesi gerekli midir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse25)

İş Kanunu gereği bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan bir işçiye, asgari ücretin altında olmamak koşulu ile ücret ödenmesi zorunludur. 01.01.2019/31.12.2019 tarihi için brüt asgari ücret 2558,4 tl olarak uygulanmaktadır. Çalışanlara ücret dışında yapılacak her türlü ödeme ve sağlanacak menfaat için iş sözleşmeleri hükümleri önem taşımaktadır. Bir çalışana yol ve yemek parası ödenmesi, servis sağlanması veya işyerinde yemek verilmesi; iş sözleşmesi hükümleri ile belirlenmektedir.

[**Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulur mu?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse26)

Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulmaz. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22’nci maddesinde çalışma koşullarında değişikliğin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacağı belirtilmektedir.

[**Deneme süresi 6 ay kararlaştırılabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse27)

İş Kanununun 15. maddesi emredici nitelikte bulunduğundan toplu iş sözleşmesi yapılmayan işyerlerinde deneme süresi en fazla 2 ay olabilir. Toplu iş sözleşmesi yapılan işyerlerinde deneme süresi dört aya kadar uzatılabilir.

[**Deniz İş Kanunu uyarınca gemi adamlarına ne kadar süre ücretsiz yol izni verilebilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse28)

Gemiadamı, dilerse, işveren veya işveren vekilinden ücretli izne ilişkin olarak 7 güne kadar ücretsiz yol izni de istiyebilir

[**Deniz İş Kanunu uyarınca işveren veya işveren vekilinin tazminat karşılığı olarak gemi adamının ücretinden geçici olarak alıkoyacağı tutar kaç günlük ücretten fazla olamaz?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse29)

On günlük ücretten fazla olamaz.

[**Deniz İş Kanununa göre belirli bir sefer için yapılmış hizmet akti ne zaman sona erer?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse30)

Hizmet akti belirli bir süre veya sefer için yahut süresiz olarak yapılabilir. I - Belirli bir süre için yapılmış hizmet akti bu sürenin bitiminde sona erer. Hizmet akti gemi seyir halinde iken sona ererse akit, geminin ilk limana varmasına ve güvenlik altına alınmasına kadar devam eder. II - Belirli sefer için yapılmış hizmet akti, akitte yazılı seferin sonunda geminin vardığı limanda yükünü boşaltmasıyla sona erer.

[**Deniz İş Kanununa göre deneme süresi ne kadardır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse31)

Süresi belirli olmayan hizmet akitlerinde deneme süresi en çok bir aydır.

[**Denkleştirme döneminde fazla çalışma yapılır mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse32)

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. Bu süre içerisinde bazı haftalarda haftalık çalışma süresi 45 saati aşsa da bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

[**Devralan işverenin sorumluluğu nedir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse33)

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

[**Devredilen bir işyerinde çalışan bir işçi devralan işyerinde çalışmak istemezse tazminat haklarından yararlanabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse34)

Devir işçi yönünden haklı fesih oluşturmadığı için tazminat haklarından yararlanamaz.

[**Engelli ve eski hükümlü istihdamı yükümlülüğünde işçi sayısı nasıl hesaplanır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse35)

Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

[**Ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı alıştırılan kişinin çalışma gün sayısının 9 günü geçmesi durumunda nasıl işlem yapılacaktır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse36)

Ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı alıştırılan kişinin çalışma gün sayısının 9 günü geçmesi durumunda 10 günden fazla ev hizmetlerinde çalışanlar gibi değerlendirilerek işlem yapılacaktır.

[**Fazla çalışma ve fazla süreli çalışma yapan işçi bu süre için serbest zaman kullanabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse37)

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 onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

[**Geçici iş ilişkisi en fazla kaç ay süre ile yapılabilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse38)

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

[**Geçici iş ilişkisi kurulan işverenin hangi konularda yetki ve yükümlülükleri vardır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse39)

4857 madde 7 de İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir. İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür. Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini 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. Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muameleilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür. 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 iş ilişkisi kurulan işverenler işçinin hangi haklarına karşı birlikte sorumludurlar?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse40)

Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.

[**Geçici iş ilişkisinin nasıl kurulur, hangi halde bu ilişki geçersiz sayılır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse41)

4857/7’e göre işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir. Buna aykırı yapılacak işlemlerin geçersiz olacağı açıklanmaktadır.

[**Gemi adamı haftada kaç gün tatil yapar?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse42)

Liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde gemiadamının haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaktır.Bunlardan hafta tatili günü çalıştırılanlara, haftanın diğer bir gününde nöbetleşe izin verilir.

[**Gemi adamının günlük ve haftalık çalışma süresi ne kadardır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse43)

Genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırksekiz saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır.

[**Hafta tatilinde çalışan gemi adamı ücretini ne kadar fazla alır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse44)

Hafta tatilinde çalışan gemi adamı çalışmadan hak ettiği hafta tatili ücretine ilaveten çalıştığı hafta tatili günü karşılığındaki bir günlük yevmiyeyi en az % 25 zamlı olarak alır.

[**Hafta tatilinde çalışmayan gemi adamına ücret ödenir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse45)

Hafta tatilinde çalışmayan gemi adamına bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti bir gündelik tutarında ödenir.

[**Hangi durumlarda telafi çalışması yapılır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse46)

- 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 iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. 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

[**Hangi işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse47)

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.

[**Havacılık hizmetlerinde çalıştırılan işçilerin İş Kanunu bakımından durumu nedir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse48)

İş Kanunun İstisnalar başlıklı 4. Maddesine göre, hava taşıma işlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmamaktadır. Hava taşıma işlerinde çalışanlar hakkında Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmaktadır; hava taşıma işlerinde çalışanların İş Kanunu hükümlerinden yararlanmaları, iş sözleşmelerinde ya da toplu iş sözleşmelerinde buna dair özel hüküm olmadıkça mümkün değildir. İş Kanununa göre havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler ise İş Kanunu hükümlerine tabidir.

[**İstisna akdiyle çalışan kişi ücretini İş Kanunu açısından talep edebilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse49)

Bu çalışma, İş Kanunu kapsamında değildir. Bu nedenle götürü usul ve istisna akdiyle çalışan kişi ücretini Borçlar Kanunu kapsamında istemelidir.

[**İş akdi feshedildiğinde çalışma belgesinin verilmesi gerekli midir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse50)

4857 Sayılı İş Yasasının 28 maddesi gereği 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

[**İş görmekten kaçınabilme için aranan süre ne kadardır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse51)

4857 sayılı İş Kanununun 34’üncü maddesinde ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ücreti ödenmeyen işçinin iş görmekten kaçınabileceği belirtilmektedir.

[**İş Kanunu gereğince, bu kanun kapsamına giren bir işyerini kuran veya kapatan işveren kaç gün içerisinde nereye bildirimde bulunmalıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse52)

İş Kanununun 3. Maddesi gereğince bir ay içinde ilgili Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirimde bulunmalıdır.

[**İş Kanununa göre haftalık çalışma süresi kaç saattir ve günlük en fazla çalışma saati ne kadardır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse53)

Genel bakımdan çalışma süresi haftada kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.

[**İş Kanununa göre; deneme süresi en çok ne kadardır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse54)

En çok iki aydır ancak bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar çıkarılabilir.

[**İş sözleşmesinin feshinde, fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren başlayan bir aylık süre önel süresinin sonundan mı başlar, yoksa önel süresi bir aylık süreye dâhil midir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse55)

İş sözleşmesinin feshinde iş güvencesi bakımından fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren (bu süre önel süresinin içinde olabilir) bir ay içinde iş mahkemesinde dava açılması gerekmektedir.

[**İşçi geçici iş ilişkisi kapsamında ne kadar görevlendirilebilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse56)

4857 Geçici iş ilişkisi Madde 7 - 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.

[**İşçi özlük dosyasında ne gibi kayıtlar bulunması gerekmektedir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse57)

İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, İş Kanunu ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

[**İşçi ve işveren aralarında anlaşarak çalışma koşullarını değiştirebilirler mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse58)

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir.

[**İşçiden ücret kesme cezası yoluyla kesilen para ne yapılmalıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse59)

Kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye’de Kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine yatırılmalıdır.

[**İşçilere ödeme dolar ile yapılabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse60)

İşçilere ödeme dolar ile yapılamaz. Çünkü, 4857 sayılı İş Kanununun 32’nci maddesine göre 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

[**İşçinin başka bir şubeye gönderilmesi mümkün müdür?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse61)

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

[**İşçinin hak ettiği fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma nedeniyle serbest zamanı ne kadar sürede kullandırılmalıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse62)

6 ay zarfında kullandırılması gerektiği 4857 sayılı İş Kanununun 41’nci maddesinde belirtilmektedir.

[**İşçiye çalıştığı işyerinde asgari ücretin altında ücret verilmesi durumunda işçi bu durumu nereye bildirmelidir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse63)

İşçinin çalışması devam ediyorsa, Alo 170 iletişim Merkezi, CİMER aracılığıyla veya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yazılı olarak başvurabilir. Konunun bu kurumlara intikaliyle birlikte işyerinde işin yürütümü yönünden genel teftiş yapılabilir. Çalışması bitmişse Arabulucuya başvurmalıdır.

[**İşveren bir yılda toplam ne kadar fazla çalışma yaptırma hakkına sahiptir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse64)

4857 sayılı İş Kanunu’nun 41’inci maddesinde fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olmayacağı belirtilmektedir.

[**İşveren fazla saatlerle çalışma için işçinin onayını almalı mıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse65)

İşçinin onayının alınması gerektiği 4857 sayılı İş Kanununun 41’inci maddesinde belirtilmektedir.

[**İşveren iş sözleşmesine İş Kanununa aykırı hüküm koyabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse66)

İş sözleşmesi taraflar arasında bir sözleşme olmasına rağmen, iş sözleşmesine kanun, tüzük ve yönetmelik hükümlerine aykırı düzenlemeler konulamaz.

[**İşveren işçiye zorla fazla çalışma yaptırabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse67)

İşveren işçiye zorla fazla çalışma yaptıramaz. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

[**İşveren işçiyi geçici olarak başka bir işyerine gönderebilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse68)

İşveren, yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi geçici iş ilişkisi kapsamında başka bir işyerine gönderebilir.

[**İşverenin gece vardiyasında işçiyi 12 saat çalıştırması yasal mıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse69)

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 en fazla 11 saate kadar gece çalışması yaptırılabilir.

[**İşverenin iş güvencesi olan bir işçiyi işten çıkarmasındaki usul nedir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse70)

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 İş Kanunu 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.

[**İşverenin işçiden 3 gündelik kadar ücret kesinti yapması yasaya uygun mudur?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse71)

İşverenin işçiden 3 gündelik kadar ücret kesinti yapması yasaya uygun değildir. Çünkü, 4857 sayılı İş Kanununun 38’inci maddesinde işçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintilerin bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamayacağı belirtilmektedir.

[**İşverenin kadınlara erkeklerden daha az ücret ödemesi kanuna uygun mudur?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse72)

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.

[**İşverenle işçi iş koşullarını anlaşarak değiştirebilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse73)

Değiştirebilir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22’nci maddesinde taraflar anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebileceği belirtilmektedir

[**İşyeri servisinde geçirilen süreler çalışma süresinden sayılır mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse74)

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

[**İşyerinde 10 yıldan beri çalışan gemiadamı, ne kadar ücreti tutarında kıdem tazminatı alabilmektedir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse75)

854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 20’nci maddesinde işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence gemiadamına 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği belirtilmektedir. Dolayısıyla, gemiadamı her yıl için 30 günlük olmak üzere toplam 300 günlük ücreti tutarında yani 10 aylık ücreti tutarında kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.

[**İşyerinde çalışan işçiye ücret hesap pusulası verilmeli midir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse76)

4857 Sayılı İş Yasasının 37 maddesi gereği her İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

[**İşyerinden sayılan yerler nerelerdir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse77)

İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır.

[**İşyerini devreden işverenin işyerinde çalıştırdığı işçilerle ilgili sorumluluğu devam eder mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse78)

İşyerini devreden işveren işçilerin devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlarından devralan işverenle birlikte sorumludur. Ancak bu sorumluluk devir tarihinden itibaren iki yıl süre ile sınırlıdır.

[**İşyerinin bir bölümü devredilebilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse79)

İşyeri ve işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak devredilebilir.

[**Kadın işçiye cinsiyeti nedeniyle düşük ücret uygulanabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse80)

İş Kanununun 5. maddesine göre, İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, işsözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı ve eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret uygulanamaz.

[**Kısmi süreli çalışan bir işçi aynı anda başka bir işyerinde çalışabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse81)

İş Kanunu kapsamında, kısmi süreli çalışan bir işçinin başka bir işyerinde çalışmasına yasal bir engel bulunmamaktadır.

[**Kısmi süreli çalışmalarda fazla çalışma yapılır mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse82)

İş Kanunu ve ilgili yönetmelikçe belirlendiği şekliyle, kısmi süreli çalışmalarda fazla çalışma yaptırılamaz.

[**Kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi nedir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse83)

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, ayırımı 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 bulunduğunda kısmî süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

[**Mevsimlik işlerde iş sözleşmesi askıya alınabilir mi, bu işlerde askıya alınma durumu hangi hallerde geçersiz olur, mevsimlik işte çalışan işçiyi yeni dönemde işe çağırmayan işverenin yükümlülüğü nedir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse84)

Mevsime bağlı olarak işin azalıp çoğalması hallerinde, iş mevsiminin sonunda iş sözleşmeleri mevsim nedeni ile askıya alınabilir, yeni mevsimin başlaması ile birlikte tekrar iş sözleşmelerinin yenilenmesi gerekir. Bu koşulların dışında, aksine bir hüküm yok ise işçinin muvafakatı olmadan iş sözleşmeleri askıyla alınamaz. Mevsim nedeniyle iş sözleşmesi askıya alınan işçiye yeni mevsimde işe çağrılmaz ise ihbar ve koşulları var ise kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Mevsim, belirli süreli iş sözleşmesi yapmak için esaslı neden değildir.

[**Sebepsiz fesihlerde, hangi pozisyonda çalışanlar iş güvencesinden yararlanamaz ve işyerinde çalışan 30 işçi sayısının tespitindeki kriterler nelerdir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse85)

İşletmenin bütününün sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında iş güvencesi hükümleri uygulanmamaktadır. 30 işçinin tespitinde aynı işverene ait birden fazla işyerinde çalışan işçilerin tamamı hesaba dâhil edilir.

[**Süreksiz işlerde iş sözleşmesi yapılması zorunlu mudur?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse86)

İş Kanununun 10. maddesine göre, süreksiz işlerde İş Kanununun 8. maddesi uygulanmayacağından, yazılı iş sözleşmesi yapılması zorunlu değildir.

[**Tam süreli çalışan bir işçinin sözleşmesi kısmı süreliye çevrilebilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse87)

Bu durum çalışma şartlarında esaslı bir değişiklik olacağından, işçinin kabulü durumunda sözleşme kısmi süreliye çevrilebilir aksi halde çevrilemez.

[**Taraflarca süresi belirlenmiş bir sözleşmede, belirlenen sürede işveren işçiyi çağırmazsa işçinin ücreti ne olur?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse88)

Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

[**Telafi çalışmasında tatil edilen zamanlar nasıl telafi edilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse89)

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

[**Ücret bordrosu düzenleyen işverenin ücret hesap pusulası da düzenleme yükümlülüğü var mıdır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse90)

4857 sayılı İş Kanununun 37’inci maddesi gereği ücret bordrosu düzenleyen işverenin ücret hesap pusulası da düzenleme yükümlülüğü bulunmaktadır.

[**Vazife göremeyecek şekilde hastalanarak, işveren tarafından işinden çıkarılan gazeteci kaç yıl içinde iyileştiği takdirde tekrar eski işine tercihen alınır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse91)

Bir yıl içinde.

[**Yazılı iş sözleşmesi bulunmadığı hallerde işverenin ne yapması gerekir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse92)

Bu durumda, 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.