

Bu ders notları üzerindeki, fikri mülkiyet hakları Yorum Akademi' ye aittir. Hak sahibinin yazılı izin olmadan bu ders notunun tamamı veya herhangi bir kısmının, herhangi bir amaçla kopyalanması, çoğaltılması, umuma ve üçüncü kişilere iletilmesi, dağıtılması, yayınlanması, doğrudan veya dolaylı olarak aynen ya da başka bir şekilde eğitim amaçlı ya da eğitim amacı dışında kullanılması, kiralınması, ödünç (ariyet) verilmesi, teshir edilmesi, uyarlanması yasaktır.



AKADEMİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ



KONU ADI :İŞ HUKUKU
HAZIRLAYAN:YORUM AKADEMİ



TEMEL HUKUK

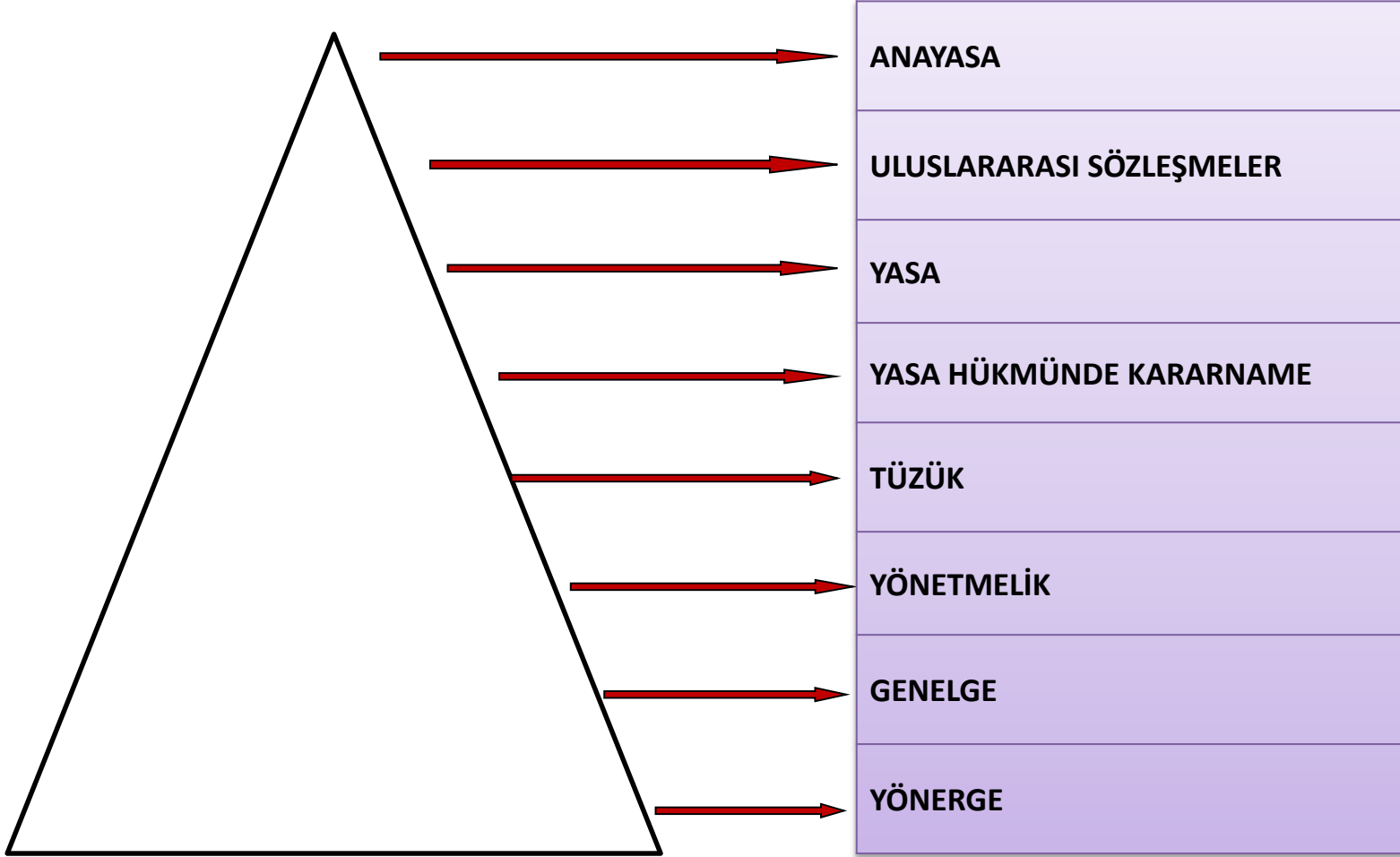
Sosyal Düzen Kuralları



Kriterler	Din Kuralları	Ahlak Kuralları	Gelenek Kuralları	Hukuk kuralları
Tarafları	Yaratıcı-Kul	Toplum-Kişi	Toplum-Kişi	Toplum-Kişi Kişi-Kişi
Biçimi	Kutsal Kitapta Yazılı ve Sözlü	Uygulama	Uygulama	Yazılı
Kaynağı	Yaratıcı ya da Kutsal Güç	Belli Değil	Belli Değil	Devlet
Kapsamı	Günah-Sevap	İyi-Kötü	Töre-Adet	Emir
Amacı	İnançlı İnsan Yetiştirmek	İyi Ve Güzel Nitelenen Davranışları Yaymak	Örf Ve Adete Uygun Davranmak	Hukuka Uygun Davranmak
Yaptırımı	Sevap-Günah Cennet-Cehennem	Ahlaksız Olarak Nitelemek	Görgüsüz Olarak Nitelemek	Ceza, İptal, İcra, Yokluk, Tazminat

Tablo1: Sosyal düzen kurallarının karşılaştırılması

Pozitif Hukuk Bağlamında Normlar Hiyerarşisi





NORMLAR HİYERARŞİSİ TEMEL ÖZELLİKLER

MEVUZAT KURALI	YETKİLİ ORGAN	YARGISAL DENETİMİ
ANAYASA	YASAMA Organı (T.B.M.M.) tarafından nitelikli bir çoğunlukla kabul edilen, Cumhurbaşkanı tarafından onaylanan, diğer normların kendisine uygun çıkarılmasında emredici güce sahip yasa	Anayasa Mahkemesi
MİLLETLER ARASI SÖZLEŞMELER	BAKANLAR KURULU ONAYLAR.	Anayasa Mahkemesi'ne iptal davası açılmaz
YASA	YASAMA Organı (T.B.M.M.) tarafından çıkarılır. Kanun teklif etmeye Bakanlar ve Milletvekilleri yetkilidir.	Anayasa Mahkemesi
YASA GÜCÜNDE KARARNAMELER (KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMELER)	*Olağan Yönetim Zamanlarında: BAKANLAR KURULU tarafından çıkarılır, Cumhurbaşkanı tarafından onaylanır. *Olağanüstü Yönetim Zamanları: 1- Olağanüstü Haller (i-Tabi afet ve ağır ekonomik bunalım ii-Şiddet olaylarının artması ve kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması) CUMHURBAŞKANI'nın başkanlığında Bakanlar Kurulu YGK çıkarır. TBMM onayına sunulur ve aynı gün RG'de yayınlanır. 2-Sıkıyönetim, Seferberlik ve Savaş Hali: CUMHURBAŞKANI'nın başkanlığında Bakanlar Kurulu tarafından Milli Güvenlik Kurulu'nun da görüşü alınarak altı ayı aşmamak üzere sıkıyönetim ilan edilir.	Anayasa Mahkemesi
TÜZÜK	BAKANLAR KURULU TARAFINDAN ÇIKARILIR, Onay için Cumhurbaşkanı'na gönderilir.	Danıştay
YÖNETMELİK	BAŞBAKANLIK, BAKANLIKLAR, KAMU TÜZEL KİŞİLERİ	Danıştay ya da İdare Mahkemesi



Cumhuriyetin Temel Organları

- **YASAMA**-Türk Milleti Adına-TBMM
- **YÜRÜTME**-Cumhurbaşkanı, Bakanlar Kurulu
- **YARGI**-Türk Milleti Adına Bağımsız Mahkemeler



Anayasa

BİRİNCİ KISIM Genel Esaslar

İKİNCİ KISIM Temel Haklar ve Ödevler

BİRİNCİ BÖLÜM Genel Hükümler

- I. Temel hak ve hürriyetlerin niteliği
- II. Temel hak ve hürriyetlerin sınırlanması
- III. Temel hak ve hürriyetlerin kötüye kullanılamaması
- IV. Temel hak ve hürriyetlerin kullanılmasının durdurulması
- V. Yabancıların durumu

İKİNCİ BÖLÜM Kişinin Hakları ve Ödevleri

- I. Kişinin dokunulmazlığı, maddî ve manevî varlığı
- II. Zorla çalıştırma yasağı
- III. Kişi hürriyeti ve güvenliği
- IV. Özel hayatın gizliliği ve korunması
- V. Yerleşme ve seyahat hürriyeti
- VI. Din ve vicdan hürriyeti
- VII. Düşünce ve kanaat hürriyeti
- VIII. Düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti
- IX. Bilim ve sanat hürriyeti
- X. Basın ve yayımla ilgili hükümler



Anayasa

- XI. Toplantı hak ve hürriyetleri
- XII. Mülkiyet hakkı
- XIV. İspat hakkı
- XV. Temel hak ve hürriyetlerin korunması

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler

- I. Ailenin korunması ve çocuk hakları
- II. Eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevi
- III. Kamu yararı
- IV. Çalışma ve sözleşme hürriyeti
- V. Çalışma ile ilgili hükümler
- VI. Toplu iş sözleşmesi, grev hakkı ve lokavt
- VII. Ücrette adalet sağlanması
- VIII. Sağlık, çevre ve konut
- IX. Gençlik ve spor
- X. Sosyal güvenlik hakları
- XI. Tarih, kültür ve tabiat varlıklarının korunması
- XII. Sanatın ve sanatçının korunması
- XIII. Devletin iktisadî ve sosyal ödevlerinin sınırları



Anayasa

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM Siyasî Haklar ve Ödevler

- I. Türk vatandaşlığı
- II. Seçme, seçilme ve siyasî faaliyette bulunma hakları
- III. Siyasî partilerle ilgili hükümler
- IV. Kamu hizmetlerine girme hakkı
- V. Vatan hizmeti
- VI. Vergi ödevi
- VII. Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı

ÜÇÜNCÜ KISIM Cumhuriyetin Temel Organları BİRİNCİ BÖLÜM Yasama

- I. Türkiye Büyük Millet Meclisi
- II. Türkiye Büyük Millet Meclisinin görev ve yetkileri
- III. Türkiye Büyük Millet Meclisinin faaliyetleri ile ilgili hükümler
- IV. Türkiye Büyük Millet Meclisinin bilgi edinme ve denetim yolları

I. **Cumhurbaşkanı** : 1982 ANAYASASI'na göre görev süresi: 5 yıldır. Bir kimse en çok iki defa cumhurbaşkanı seçilebilir.

II. **Bakanlar Kurulu**

III. **Olağanüstü yönetim usulleri**

IV. **İdare**



Anayasa

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM **Yargı**

DÖRDÜNCÜ KISIM Malî ve Ekonomik Hükümler

BİRİNCİ BÖLÜM Malî Hükümler

İKİNCİ BÖLÜM Ekonomik Hükümler

BEŞİNCİ KISIM Çeşitli Hükümler

ALTINCI KISIM Geçici Hükümler

YEDİNCİ KISIM Son Hükümler

I. Anayasanın değiştirilmesi, seçimlere ve halkoylamasına katılma

II. Başlangıç ve kenar başlıklar

III. Anayasanın yürürlüğe girmesi

Sorular



(05 ARALIK 2015 - DSP)

1)1982 Anayasası'na göre,cumhurbaşkanının görev süresi kaç yıldır?

- A) 4
- B) 5
- C) 7
- D) 8
- E) 10



(05 ARALIK 2015 - DSP)

1)1982 Anayasası'na göre,cumhurbaşkanının görev süresi kaç yıldır?

- A) 4
- B) 5
- C) 7
- D) 8
- E) 10

DOĞRU CEVAP: B



(05 ARALIK 2015 – B SINIFI)

1) Bakanlar Kurulunun, kanunların uygulanmasını göstermek veya emrettiği işleri belirtmek üzere kanunlara aykırı olmamak ve Danıştay incelemesinden geçirilmek şartıyla yazılı hukuk kaynağı aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Tebliğ
- B) Tüzük
- C) Yönetmelik
- D) Olağan dönem kanun hükmünde kararnamesi
- E) Olağanüstü hal kanun hükmünde kararnamesi



(05 ARALIK 2015 – B SINIFI)

1) Bakanlar Kurulunun, kanunların uygulanmasını göstermek veya emrettiği işleri belirtmek üzere kanunlara aykırı olmamak ve Danıştay incelemesinden geçirilmek şartıyla yazılı hukuk kaynağı aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Tebliğ
- B) Tüzük
- C) Yönetmelik
- D) Olağan dönem kanun hükmünde kararnamesi
- E) Olağanüstü hal kanun hükmünde kararnamesi

DOĞRU CEVAP: B



(05 ARALIK 2015 – C SINIFI)

1)Aşağıdakilerden hangisi kamu hukuku kurallarının özelliklerinden biri değildir.

- A) Emredici niteliktedir.
- B) Taraflarca aksi kararlaştırılamaz.
- C) İcraîlik (doğrudan uygulanma) niteliği taşır.
- D) Kamu yararı amacı güder.
- E) Devlet ile bireyin eşitliği esastır.



(05 ARALIK 2015 – C SINIFI)

1)Aşağıdakilerden hangisi kamu hukuku kurallarının özelliklerinden biri değildir.

- A) Emredici niteliktedir.
- B) Taraflarca aksi kararlaştırılamaz.
- C) İcraîlik (doğrudan uygulanma) niteliği taşır.
- D) Kamu yararı amacı güder.
- E) Devlet ile bireyin eşitliği esastır.

DOĞRU CEVAP: B



(23 MAYIS 2015 - C Sınıfı)

Soru No: 1

Aşağıdaki kurallardan hangisinin yaptırımı manevi nitelikte değildir?

- A) Ahlak kuralları
- B) Din kuralları
- C) Örf ve âdet kuralları
- D) Hukuk kuralları
- E) Görgü kuralları



(23 MAYIS 2015 - C Sınıfı)

Soru No: 1

Aşağıdaki kurallardan hangisinin yaptırımı manevi nitelikte değildir?

- A) Ahlak kuralları
- B) Din kuralları
- C) Örf ve âdet kuralları
- D) Hukuk kuralları
- E) Görgü kuralları

DOĞRU CEVAP: D



6. Aşağıdakilerden hangisi hukuk kurallarının sahip olduğu ortak özelliklerden biri değildir?

(Ağustos 2013 C Sınıfı)

- A) Yasama organı tarafından konulmuş olmak
- B) Devlet destekli yaptırıma sahip olmak
- C) İnsan davranışını konu almak
- D) Normatif olmak



6. Aşağıdakilerden hangisi hukuk kurallarının sahip olduğu ortak özelliklerden biri değildir?

(Ağustos 2013 C Sınıfı)

- A) Yasama organı tarafından konulmuş olmak**
- B) Devlet destekli yaptırıma sahip olmak
- C) İnsan davranışını konu almak
- D) Normatif olmak



10. Aşağıdakilerden hangisi Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın çalışma hayatı ile ilgili içerdiği düzenlemelerden birisi değildir?

(Aralık 2013 C Sınıfı)

- A) Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.
- B) Çalışanların bayram tatili hakları ve şartları işverenlerce belirlenir.
- C) Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.
- D) İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.



10. Aşağıdakilerden hangisi Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın çalışma hayatı ile ilgili içerdiği düzenlemelerden birisi değildir?

(Aralık 2013 C Sınıfı)

A) Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

B) Çalışanların bayram tatili hakları ve şartları işverenlerce belirlenir.

C) Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

D) İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.



5. Sosyal güvenlik hakkı, Anayasa'nın aşağıda sayılan bölümlerinden hangisinde düzenlenmiştir?

(Mayıs 2012 B Sınıfı)

- A) Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler
- B) Kişinin Hakları ve Ödevleri
- C) Genel Haklar ve Ödevler
- D) Siyasi Haklar ve Ödevler



5. Sosyal güvenlik hakkı, Anayasa'nın aşağıda sayılan bölümlerinden hangisinde düzenlenmiştir?

(Mayıs 2012 B Sınıfı)

A) Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler

B) Kişinin Hakları ve Ödevleri

C) Genel Haklar ve Ödevler

D) Siyasi Haklar ve Ödevler



4. Hâkim, önüne gelen uyuşmazlıkta yazılı ve yazısız hukuk kuralı bulamaz ise hangisi söz konusudur?

(Ağustos 2013 B Sınıfı)

- A) Kanun boşluğu
- B) Hukuk boşluğu
- C) Kural içi boşluk
- D) Hâkimin takdir yetkisi



4. Hâkim, önüne gelen uyuşmazlıkta yazılı ve yazısız hukuk kuralı bulamaz ise hangisi söz konusudur?

(Ağustos 2013 B Sınıfı)

- A) Kanun boşluğu
- B) Hukuk boşluğu**
- C) Kural içi boşluk
- D) Hâkimin takdir yetkisi



4. “Tüzük” ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

(Aralık 2013 B Sınıfı)

- A) Tüzükler yönetmeliklerle yürürlükten kaldırılabilir.
- B) Tüzükler birer hukuk kuralıdır ama kanun değildir.
- C) Tüzükler mutlaka bir kanuna dayanmak zorundadır.
- D) Tüzükler sadece Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılabilir.



4. “Tüzük” ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

(Aralık 2013 B Sınıfı)

- A) Tüzükler yönetmeliklerle yürürlükten kaldırılabilir.
- B) Tüzükler birer hukuk kuralıdır ama kanun değildir.
- C) Tüzükler mutlaka bir kanuna dayanmak zorundadır.
- D) Tüzükler sadece Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılabilir.



4. Çalışma hakkı, Anayasa'nın aşağıda sayılan bölümlerinden hangisinde düzenlenmiştir?

(Mayıs 2012 A Sınıfı)

- A) Siyasi Haklar ve Ödevler
- B) Sosyal Haklar ve Ödevler
- C) Kişinin Hakları ve Ödevler
- D) Ekonomik Haklar ve Ödevler



4. Çalışma hakkı, Anayasa'nın aşağıda sayılan bölümlerinden hangisinde düzenlenmiştir?

(Mayıs 2012 A Sınıfı)

- A) Siyasi Haklar ve Ödevler
- B) Sosyal Haklar ve Ödevler**
- C) Kişinin Hakları ve Ödevler
- D) Ekonomik Haklar ve Ödevler



6. Kanunlar hiyerarşisi ile ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

(Ekim 2012 A Sınıfı)

- A) Cumhurbaşkanı Kanun teklif edebilir.
- B) Kanun yapma yetkisi TBMM'nindir.
- C) Kanunlar Anayasa'ya aykırı olamaz.
- D) Bakanlar Kurulu, Kanun Hükmünde Kararname çıkarabilir.



6. Kanunlar hiyerarşisi ile ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

(Ekim 2012 A Sınıfı)

- A) Cumhurbaşkanı Kanun teklif edebilir.**
- B) Kanun yapma yetkisi TBMM'nindir.
- C) Kanunlar Anayasa'ya aykırı olamaz.
- D) Bakanlar Kurulu, Kanun Hükmünde Kararname çıkarabilir.



4. Kanun metninde “aksi yönde hüküm yoksa”, “sözleşme ile aksi kararlaştırılmadıkça” şeklinde hüküm varsa hükmün niteliği hangisidir?

(Ağustos 2013 A Sınıfı)

- A) Emredici hukuk kuralı
- B) Tanımlayıcı hukuk kuralı
- C) Yorumlayıcı hukuk kuralı
- D) Tamamlayıcı hukuk kuralı



4. Kanun metninde “aksi yönde hüküm yoksa”, “sözleşme ile aksi kararlaştırılmadıkça” şeklinde hüküm varsa hükmün niteliği hangisidir?

(Ağustos 2013 A Sınıfı)

- A) Emredici hukuk kuralı
- B) Tanımlayıcı hukuk kuralı
- C) Yorumlayıcı hukuk kuralı
- D) Tamamlayıcı hukuk kuralı**



6. Mevzuat hiyerarşisine göre aşağıdaki sıralamalardan hangisi doğrudur?

(Aralık 2010 C Sınıfı)

- A) Kanun - Anayasa - Tüzük - Yönetmelik
- B) Kanun - Tüzük - Anayasa - Yönetmelik
- C) Anayasa - Kanun - Tüzük - Yönetmelik
- D) Anayasa - Tüzük - Kanun - Yönetmelik



6. Mevzuat hiyerarşisine göre aşağıdaki sıralamalardan hangisi doğrudur?

(Aralık 2010 C Sınıfı)

- A) Kanun - Anayasa - Tüzük - Yönetmelik
- B) Kanun - Tüzük - Anayasa - Yönetmelik
- C) Anayasa - Kanun - Tüzük - Yönetmelik**
- D) Anayasa - Tüzük - Kanun - Yönetmelik



91. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili maddî sorumluluk konusu aşağıdakilerin hangisinde yer almaktadır?

(Temmuz 2011 C Sınıfı)

- A) 4857 sayılı İş Kanunu
- B) Türk Ticaret Kanunu
- C) Deniz İş Kanunu
- D) Borçlar Kanunu



91. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili maddî sorumluluk konusu aşağıdakilerin hangisinde yer almaktadır?

(Temmuz 2011 C Sınıfı)

- A) 4857 sayılı İş Kanunu
- B) Türk Ticaret Kanunu
- C) Deniz İş Kanunu
- D) Borçlar Kanunu**



7. Herkesin yaşamı, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu, Anayasa'nın aşağıda sayılan bölümlerinden hangisinde düzenlenmiştir?

(Mayıs 2012 C Sınıfı)

- A) Siyasi Haklar ve Ödevler
- B) Sosyal Haklar ve Ödevler
- C) Kişinin Hakları ve Ödevleri
- D) Ekonomik Haklar ve Ödevler



7. Herkesin yaşamı, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu, Anayasa'nın aşağıda sayılan bۆlۆmlerinden hangisinde dۆzenlenmiřtir?

(Mayıs 2012 C Sınıfı)

- A) Siyasi Haklar ve ۆdevler
- B) Sosyal Haklar ve ۆdevler
- C) Kişinin Hakları ve ۆdevleri**
- D) Ekonomik Haklar ve ۆdevler



7. Kanunlar hiyerarşisi ile ilgili olarak aşağıdaki hangi sıralama yanlıştır?

- A) Kanun tüzükten önce gelir.
- B) Yönetmelik tüzükten önce gelir.
- C) Anayasa tüm hukuk kurallarından önce gelir.
- D) Kabul edilen uluslararası andlaşmalar, ulusal kanunlardan önce gelir.



7. Kanunlar hiyerarşisi ile ilgili olarak aşağıdaki hangi sıralama yanlıştır?

- A) Kanun tüzükten önce gelir.
- B) Yönetmelik tüzükten önce gelir.**
- C) Anayasa tüm hukuk kurallarından önce gelir.
- D) Kabul edilen uluslararası andlaşmalar, ulusal kanunlardan önce gelir.



11. “Borçlar Kanunu’na göre, işveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusunda” cümlesinde boşluğa gelecek en uygun ifade aşağıdakilerden hangisidir?

(Mayıs 2013 C Sınıfı)

- A) sadece kasıt ve ağır kusurundan değil her türlü kusurundan sorumludur.
- B) sadece kasıt ve ağır kusurundan sorumludur.
- C) kusur oranına bakılmaksızın tazminat öder.
- D) hafif kusurundan sorumlu tutulamaz.



11. “Borçlar Kanunu’na göre, işveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusunda”
cümlesinde boşluğa gelecek en uygun ifade aşağıdakilerden hangisidir?

(Mayıs 2013 C Sınıfı)

- A) sadece kasıt ve ağır kusurundan değil her türlü kusurundan sorumludur.
- B) sadece kasıt ve ağır kusurundan sorumludur.
- C) kusur oranına bakılmaksızın tazminat öder.
- D) hafif kusurundan sorumlu tutulamaz.



6. “Yönetmelik” ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

(Aralık 2013 C Sınıfı)

- A) Yönetmelikler Cumhurbaşkanı tarafından imzalanmadan Resmî Gazete’de yayımlanamaz.
- B) Yönetmelikler kanuna ve tüzüğe aykırı hükümler taşıyamaz.
- C) Başbakanlık, bakanlıklar, valilikler ve kamu tüzel kişilerinin kendi iç işleyiş esaslarını, kanun ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere çıkardığı idari düzenlemelerdir.
- D) Her yönetmelik Resmî Gazete’de yayımlanmaz, hangi yönetmeliklerin Resmî Gazete’de yayımlanacağı kanunla belirlenir.



6. “Yönetmelik” ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

(Aralık 2013 C Sınıfı)

A) Yönetmelikler Cumhurbaşkanı tarafından imzalanmadan Resmî Gazete’de yayımlanamaz.

B) Yönetmelikler kanuna ve tüzüğe aykırı hükümler taşıyamaz.

C) Başbakanlık, bakanlıklar, valilikler ve kamu tüzel kişilerinin kendi iç işleyiş esaslarını, kanun ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere çıkardığı idari düzenlemelerdir.

D) Her yönetmelik Resmî Gazete’de yayımlanmaz, hangi yönetmeliklerin Resmî Gazete’de yayımlanacağı kanunla belirlenir.



3. Kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı hükmü aşağıdakilerin hangisinde yer alır?

(Ekim 2012 A Sınıfı)

- A) 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu
- B) 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
- C) 4857 sayılı İş Kanunu
- D) T.C. Anayasası



3. Kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı hükmü aşağıdakilerin hangisinde yer alır?

(Ekim 2012 A Sınıfı)

- A) 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu
- B) 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
- C) 4857 sayılı İş Kanunu
- D) T.C. Anayasası**



95. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili maddî sorumluluk konusu aşağıdakilerin hangisinde yer almaktadır?

(Temmuz 2011 B Sınıfı)

- A) Borçlar Kanunu
- B) Deniz İş Kanunu
- C) Türk Ticaret Kanunu
- D) 4857 sayılı İş Kanunu



95. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili maddî sorumluluk konusu aşağıdakilerin hangisinde yer almaktadır?

(Temmuz 2011 B Sınıfı)

- A) Borçlar Kanunu**
- B) Deniz İş Kanunu
- C) Türk Ticaret Kanunu
- D) 4857 sayılı İş Kanunu



- 6.
- Kanun
 - Kanun Hükmünde Kararname
 - Tüzük

Yukarıda yer alan düzenlemeler hangi hukuk çeşidinin kapsamına girer?

(Aralık 2013 A Sınıfı)

- A) Tabii Hukuk
- B) Örfi Hukuk
- C) Tarihi Hukuk
- D) Mevzu Hukuk



- 6.
- Kanun
 - Kanun Hükmünde Kararname
 - Tüzük

Yukarıda yer alan düzenlemeler hangi hukuk çeşidinin kapsamına girer?

(Aralık 2013 A Sınıfı)

- A) Tabii Hukuk
- B) Örfi Hukuk
- C) Tarihi Hukuk
- D) Mevzu Hukuk**



9. I- Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.
II- Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.
III- Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.
IV- Toplu iş sözleşmesi kanunla düzenlenir.

Yukarıdakilerden hangileri Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlığı altında yer alır?

(Aralık 2013 A Sınıfı)

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



9. I- Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.
II- Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.
III- Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.
IV- Toplu iş sözleşmesi kanunla düzenlenir.

Yukarıdakilerden hangileri Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlığı altında yer alır?

(Aralık 2013 A Sınıfı)

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



TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

DÜNYADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

- Bugünkü anlamda İSG olarak tanımlanabilecek çalışmalar, ilk olarak köleci toplumlardan eski Roma'da gözlenmiştir. Ünlü tarihçi **Heredot** ([MÖ 484](#) - [MÖ 425](#)) ilk kez çalışanların verimli olabilmesi için yüksek enerjili besinlerle beslenmeleri gerektiğine değinmiştir.
- Atina'lı ünlü filozof Sokrates (M.Ö. 469-399), o dönemdeki çalışanları tanımlarken “el işi yapmanın onursuz bir uğraşı olduğunu, kimsenin bu işlerde çalışanlarla arkadaşlık etmek istemediğini, hatta kentli birisi için bu tarz çalışmanın yasal olmadığını” ifade etmiştir.
- Sokrates'in öğrencisi ve arkadaşı olan **Platon**'un (Eflatun; M.Ö. 428-348) zanaatkârların çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlarına işaret ettiği bilinmektedir.
- Platon'un öğrencisi olan ünlü bilgin **Aristo** (M.Ö. 384-322) ise koşucularda gözlediği bazı sorunları tarif etmiş, gladyatörlerin beslenmesi için dikkat edilmesi gereken konulara işaret etmiştir.
- M.Ö. 370 yıllarında **Hipokrat**, kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu bir çalışma yapmıştır.
- M.Ö. 200 yıllarında Hipokrat'ın çalışmalarını daha da geliştiren **Nicander**, kurşun koliği ve kurşun anemisini incelemiş ve tanımlamıştır.
- M.S. 23-79 yıllarında yaşamış olan **Pliny** de tozlu yerlerde çalışmanın risklerine işaretler, tozlu işyerlerinde çalışanlar arasında öksürük, nefes darlığı gibi belirtilerin görüldüğünü belirtmiştir. Çalışma ortamındaki tehlikeli tozlara karşı çalışanların maske yerine geçmek üzere başlarına torba geçirmelerini önermiştir.

DÜNYADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

- Roma İmparatorluğu döneminde toksikoloji oldukça ilerlemiş, birçok bitkisel zehir, arsenik ve arsenik asidi tuzlar bulunmuştur. **Dioscorides** (MS 40 – 90) ise zehirleri bitkisel, hayvansal ve mineral kaynaklı olmak üzere üçe ayırmış ve bu ayırım yüzyıllar boyunca kullanılmıştır.
- **Juvenal** (M.S. 60-140) ise, demircilerde görülen göz hastalıklarının işten kaynaklandığını, sürekli ayakta çalışanlarda varis oluşabileceğini açıklamıştır.
- **Galen** (M.S. 130- 201) ise, madenciler, kimyacılar, terziler, balıkçılar, çiftçiler ile metalürji alanında, dericilikte ve imalat işlerinde çalışanlarda görülen ve bir kısmı daha önce Hipokrat tarafından da tanımlanmış olan çeşitli hastalıklara işaret etmiştir.
- 1473 yılında kuyumcularla ilgili bazı hastalıkları inceleyen **Urlich Ellenbrong**, yalnızca izlenimlerini bildirmekle yetinmiştir.
- Alman hekim **Paracelsus** (1493-1541), Tirol maden işletmelerinde işyeri hekimi olarak çalışırken Dünya’da ilk iş hekimliği kitabı olan “**De Morbis Metallicis**” adlı eserini yazmıştır. Kitapta maden işletmelerinin çeşitli bölümlerinde çalışan işçilerdeki bulguları derlemiştir. Kitabında pnömokonyoz, zehirler, doz ve organizma ilişkisi gibi konularda, bir kısmı halen geçerliliğini koruyan teoriler geliştirmiştir.
- **Agricola** (1494-1555) ise, zehirler, etkileri, korunma önlemleri ve iş kazaları konusu üzerinde çalışmış; madenlerde çalışan işçileri gözlemleyerek derlediği bilgileri “**De Re Metallica**” adlı eserinde toplamıştır.

DÜNYADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

- İSG'nin başlangıcı; kaynaklara göre M.Ö. 370 yıllarındaki **Hipokrat**'ın kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışmasına dayandırılabilir gibi, daha yaygın kabul gören diğer bir yaklaşım olan 16. ve 17. yüzyıllarda (1633 – 1714) İtalyan **Bernardino Ramazzini**'nin iş sağlığına ilişkin bilimsel çalışmaları da sayılabilir.
- İSG konusunun bilimsel esaslara dayanılarak ele alınması, İtalya'da 17.yüzyılda Bernardino Ramazzini tarafından gerçekleştirilmiştir. Bernardino Ramazzini, kendi tecrübe ve bulgularına dayanarak bir de meslek hastalıkları kitabı yazmış ve işçi sağlığının kurucusu olarak tarihe geçmiştir. Uzun incelemeler sonucu 1713 yılında yayınladığı **“De Morbis Artificum Diatriba”** isimli kitabında özellikle iş kazalarını önlemek için, iş yerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiştir. Ramazzini, lağım çukurunu (foseptik) boşaltan bir işçinin çalışmasını anlatmıştır. İşçinin bu işi yaparken çok hızlı çalıştığını gözlediğinde neden bu kadar hızlı çalıştığını sormuş, biraz daha yavaş çalışmasını önermiştir. Ancak işçi, bu işi yaparken gözlerinin sulandığını ve çok acıdığını söyleyerek, bir an önce işi bitirip evine gideceğini ve karanlık bir odada gözlerini kapayıp yatarak dinleneceğini ifade etmiştir. Daha sonra Ramazzini o kentte çok sayıda kör insana rastladığını, yaptığı görüşmede de bu kişilerin fosseptik temizleme işi yaptıklarını öğrendiğini belirtmiştir.
- Günümüzde hastalardan öykü alınırken kişinin mesleğinin sorulması, Ramazzini'nin öğüdüne dayalıdır. Hatta Ramazzini, hastalığın, kişinin işi ile ilişkili olabileceği düşünüldüğünde **“ayrıntılı meslek öyküsü”** alınmasını da önermektedir

DÜNYADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

- **Sanayi devrimi:** Onaltıncı yüzyılın sonlarında bir grup mülteci, Belçika'nın Antwerp kentinden İngiltere'ye göç ederek pamuklu dokuma üretimini bu ülkeye taşıdılar. Uzunca bir zaman ev üretimi şeklinde yapılan dokumacılık işleri, buharın keşfinden sonraki dönemde yeni oluşan fabrikalarda yapılmaya başlandı. Onsekizinci yüzyılın ikinci yarısında buharın keşfi ile birlikte çalışma hayatında önemli gelişmeler ve değişiklikler meydana gelmiştir. Çalışma hayatında gözlenen bu değişikliklerin sosyal ve ekonomik açıdan da çok önemli yansımaları olmuştur. Buharın keşfi ile başlayan ve toplumların her kesiminde sosyal, ekonomik ve sağlıkla ilgili alanlarda yaşanan gelişme ve değişikliklerin tümü “sanayi devrimi” olarak adlandırılır.
- **Dr. Percival Pott (1714-1788)** İngiltere’de baca temizliği işinde çalışan çocuklarda, ileri yaşlarda **skrotum kanserinin** sık görüldüğüne işaret etmiştir. Bugünkü bilgilerin ışığında kömürün yanması sonucunda oluşan polisiklik hoş kokulu hidrokarbonların bu hastalığa yol açtığı bilinmektedir. Ancak, henüz hastalıkların nedenleri konusundaki bilgilerin çok yetersiz olduğu yıllarda (1775) bu gözlemin yapılmış olması iş sağlığı alanında olduğu kadar, epidemiyoloji bilimi ve kanser epidemiyolojisi alanında da önemli bir değerlendirmedir. Percival Pott’un bu saptamayı yapmasından 150 yıl kadar sonra 1932 yılında bu kanserin nedeni olan 1,2 dibenz antrasen, ilk kimyasal kanserojen madde olarak tanımlanmıştır.. Dr. Pott, sonraları kraliçe tarafından “Sir” ünvanı ile ödüllendirilmiştir.

DÜNYADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

- Dr. Percival Pott'un skrotum kanseri konusundaki gözlemi üzerine **1788** yılında İngiltere'de "**Baca Temizleyenlerin ve Çıraklarının**" çalışma koşullarını düzenleyen bir yasa çıkarılmıştır. Bu yasada, baca temizleme işinde **en küçük çalışma yaşı 8 yıl** olarak belirlenmiş, ustanın, çırağını istismar etmemesi öğütlenmiş ve çırakların en seyrek haftada bir kez olmak üzere katran ve kirlilikten arınmalarını sağlamak amacı ile yıkanması önerilmiş ve bu amaçla gerekli düzenlemelerin yapılması gereğine işaret edilmiştir. Sonraki yıllarda (1819 yılında) çıkarılmış olan bir başka yasa, çıraklar dışındaki çalışanları da kapsamaktaydı ve en küçük çalışma yaşını **9 yıl** olarak belirlemişti.
- Fransa ve İngiltere'de bu yıllarda bir takım aydın fikirli ve ileri görüşlü fikir adamlarının müdahalesi ile **çalışma hayatına ilişkin bazı düzenlemeler ve düzeltmeler yapılmıştır**. Bu ileri görüşlü kişiler arasında, Fransa'da (1789 yılındaki Fransız Devriminin de öncülerinden olan) Voltaire, J. J. Rousseau, İngiltere'de de bir fabrika sahibi olan **Robert Owen, Robert Peel, Michael Sadler, Anthony Ashley Cooper, Charles Turner Thackrah, Thomas Percival** gibi aydın kişiler ve hekimler sayılabilir.
- 1740 ile 1804 yılları arasında yaşayan hekim **Thomas Percival**, genç işçilerin çalışma saat ve koşulları ile ilgili olarak bir rapor hazırlamıştır. Bu rapor bir işveren ve parlamenter olan Sir Robert Peel'i etkilemiş ve parlamentoda girişimlerde bulunarak **1802** yılında "**Çırakların Sağlığı ve Morali**" adlı yasanın çıkarılmasını sağlamıştır. **İSG ile ilgili olarak İngiltere'de çıkartılan bu ilk yasa** çalışma saatini **günde 12 saat** olarak sınırlamış, işyerlerinin havalandırılmasını öngörmüştür. 1847 yılında çıkarılan "**On Saat Yasası**" ile çalışma saatleri tekrar sınırlandırılmıştır.

DÜNYADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

- 1832 yılında **Michel Sadler** parlamentoya yeni bir yasa önerisi getirmiş. Bu çalışmalar sonucunda; 1833 yılında çıkarılan “**Fabrikalar Kanunu**” ile çocukların çalışmaya başlamadan önce bir hekim muayenesinden geçirilmesi, fizik yapı itibarıyla **10 yaşını doldurmuş** olduğu ve çalışmasına herhangi engel olmadığı konularının hekim tarafından değerlendirilmesi koşulları gündeme gelmiştir. Bu uygulama bir anlamda **işe giriş muayenelerinin ilk örnekleri** olarak değerlendirilebilir.
- İlk çalışma yasalarının yanı sıra, ilk uluslararası çalışmalar da, aynı dönemde yürütülür. **1840 yılında Daniel Legrand** adlı bir İsviçreli işveren, Orta Avrupa ülkeleri için geçerli olacak yasaların çıkarılması önerisini, İsviçre ve Fransız yönetimleri ve Alman Gümrük Birliği’ne bildirir. Atılan bu ilk adım, 1890 yılında toplanan Berlin Konferansında amacına ulaşır. Berlin Konferansı’nda çocukların işe alınma yaşları ve çalışma sürelerinin sınırlandırılması ile İSG’ne ilişkin olmak üzere, dilek niteliğinde ortak kararlar alınır.
- **Edwin Chadwick** (1800-1884) 4 yıllık bir uğraşı sonunda **1842** yılında “**Çalışanların Çevre Sağlığı Koşulları**” adlı bir rapor (Report on the Sanitary Conditions of the Labouring Population in Great Britain) hazırlamıştır. Chadwick bu raporda insanların hastalanmalarında çevre ve barınma koşullarının önemine işaret etmiş, çevre koşullarını olumlu hale getirerek bu sorunların önlenebileceğini ifade etmiştir. Bu katkılarından dolayı Edwin Chadwick de **çevre sağlığının kurucusu** olarak kabul edilmiştir.

DÜNYADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

- 19. asrın sonlarında iş hukuku alanında yaşanan gelişmeler, 20. asrın ilk yarısında vuku bulan iki Dünya Savaşının yarattığı savaş ekonomisi nedeniyle önemli ölçüde duraksar. Böylece, bu dönemde işyerlerinde çalışma koşulları ve İSG'ne ilişkin önemli bir ilerleme sağlanamaz. Bu dönemin çalışma hayatı açısından önemli iki önemli gelişmesi; Sovyetler Birliği'nde yaşanan devrim ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kurulmasıdır. 1919 yılında kurulmuş olan Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO, insan haklarının, sosyal adaletin ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşudur. Bu örgütün 1946 yılında Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucunda bir uzmanlık kuruluşu olarak kabullenilmesinden sonra gelişmeler daha da hızlanmıştır. **Türkiye ILO'ya 1932 yılında üye olmuştur.** ILO Ankara Ofisi ise 1976 yılında açılmıştır.
- Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü (7 Nisan 1948) 'nün de katkılarıyla olumsuz çalışma ve sağlık koşullarının düzeltilmesi amacıyla yasal düzenlemeler ve bilimsel çalışmalarla başlayan bu süreç gelişkin ve kapsamlı bir İSG mevzuatının oluşmasına yol açmıştır.

ÜLKEMİZDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

- **TANZİMAT ÖNCESİ DÖNEM**

Tanzimattan önce, XI. ve XII. yy.'dan itibaren kurulmaya başlanan “**Loncalarda**” İSG’ne rastlanmamakla birlikte, yaşlılık nedeniyle dükkanlarına gelemeyen ya da dükkanları kapanan keza, esnaflığın hangi derecesinde olursa olsun tedavisi mümkün olmayan hastalığa yakalanmış olanlara “Tevaün Sandığı” denilen sandıktan yardım yapılırdı. Bu yardım sandıklarının, ülkemizde sosyal güvenliğin ilk nüveleri olduğu söylenebilir.

- **TANZİMAT VE MEŞRUTİYET DÖNEMİ**

- Bu dönemde, çalışma hayatında loncaların, vakıfların, aile içi yardımlaşmanın ve dini kurumların etkisi devam etmekle beraber; en önemli gelişme devletin çalışma yaşamına müdahale etmeye başlamasıdır. İş hukuku, sosyal koruma ve İSG yönünden ilk mevzuatın bu dönemde oluşmaya başladığı görülmektedir.

- **10 Nisan 1845** yılında çıkarılan **Polis Nizamnamesi** ile polise, işçi sınıfıyla ilgili şu görev verilmişti:

Madde 12: İşini ve gücünü bırakıp, sadece kullara iş bıraktırma amacında olan işçi ve işçi türünden kişilerin cemiyet ve toplantılarını ve gene bunun gibi kamu asayişini bozacak her türlü fitne ve fesat cemiyetlerini dağıtıp yok ederek ihtilal olayının önünün kesilmesi işine sarılmak ve sürekli bununla uğraşmak. Bu madde ile kamu düzenini bozucu etkilerin önünün alınması hedeflenmiştir.

- **1863** yılında çıkarılan **Mevadd-ı Madeniyeye Dair Nizamname**; maden işyerlerinin yönetimine ilişkin esasları belirlenmeye çalışılmıştır.

ÜLKEMİZDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

- **Dilaver Paşa Nizamnamesi:** Çalışma koşullarının ağırlığı ve çok sayıda işçinin akciğer hastalıklarına yakalanması kömür ocaklarındaki üretimde düşmelerinin neden olduğundan dolayı düşük üretimi artırmak amacıyla **1865** yılında Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından **bir tüzük** hazırlanmıştır. Padişah tarafından onaylanmadığı için bir tüzük niteliği kazanamadığı için Nizamname haline dönüştürülen bu yasal hüküm; çalışma koşullarına ilişkin olarak getirdiği düzenlemeler yanında, **madende bir hekim bulundurulmasını** da hükme bağlamıştır. Bu Nizamname, Ereğli Kömür Havzasında çalışan kömür işçilerinin sosyal ve ekonomik durumunu düzeltmek ve kömür üretimini arttırmak amacı ile çıkarılmıştır. 100 maddeden oluşan bu nizamname aynı zamanda **“Havza-i Fahmiye Teamülnamesi”** olarak da isimlendirilir.
- Bu nizamnamede, işçiye ait dinlenme ve tatil zamanları, barınma yerleri, çalışma saatlerine de yer verilmiştir. Nizamnameye göre, kömür işverenleri işçilere yatacak yer temin etmek zorunda idi. Çalışma süresi **10 saat olarak** saptanmıştı. Ücretlere diğer alacaklara nazaran öncelik tanınmış, nöbetleşe çalışma esası kabul edilmiş, toplu işten çıkarma konusunda işçilerin işsiz kalmalarını önlemek için işletmenin faaliyetine son verilmesini önceden haber vermek zorunluluğu konmuştur. Dilaverpaşa Nizamnamesi, **iş kazalarını önlemek için alınması gerekli iş güvenliği tedbirlerini de belirtmişti.**

ÜLKEMİZDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

- **1869 Maadin Nizamnamesi** ile iş güvenliği ilkeleri üzerinde durulmuş ve akit serbestisi ilkesi tanımlanmaya çalışılmıştır. Bununla işçi haklarının korunması ve güvenliği bakımından önemli yenilikler getirilmiştir. İş kazasına uğrayan işçilere ve bunların ölümü halinde ailelerine tazminat isteme hakkı öngörülmüş, objektif sorumluluk esası kabul edilmiştir. Bundan başka, maden işletmecilerini madenlerde gerekli ilaç ve doktor bulundurmakla zorunlu tutmuştur
- **1876’da** çıkarılan **Mecelle**, ilk Türk Medeni Kanunudur. Mecelle, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde ilkel ve bireyci bir görüş getirmiştir.
- **28 Nisan 1921** tarih ve 114 sayılı “**Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafi-i Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun**” çıkarılmıştır. Bu yasayla, Zonguldak ve Ereğli kömür bölgesinde üretim sırasında ortaya çıkan ve işletmece terkedilmiş kömür tozlarının açık arttırma yoluyla satılarak elde edilen paraların işçiler lehine kullanılması sağlanmıştı.
- Bu yasadan hemen sonra, Ereğli kömür bölgesi maden işçileri hakkında uygulanmak üzere **10.9.1921** tarih ve 151 sayılı “**Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun**” çıkarılmıştır. Yasa uyarınca kömür işçilerinin çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik hükümler getirilmiştir. Bu yasa uygulanma alanı ve işçilere tanıdığı haklar yönünden sınırlı da olsa, dönemin koşullarına göre, sosyal politika açısından önemli bir adımın başlangıcı olmuştur. Sadece bireysel iş ilişkileri konusunda değil, **sosyal sigortalarla ilgili bazı önemli kurallara** da yer vermiştir. Bu nedenle anılan yasa “ilk mahdut portreli iş kanunumuz” biçiminde nitelendirilmiştir

ÜLKEMİZDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

- **CUMHURİYET SONRASI DÖNEM**
- **1926 Tarihli Borçlar Kanunu:** İşverenlerin tehlikeli durumla karşı tedbir almasını, sıhhi çalışma mahalleri ve işçilerin yatması bahis mevzuu olması halinde, sıhhi yatacak yer temini hükümlerini getirmiştir.
- **1930 Tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanunu:** 12 yaşından küçük çocukların çalışma yasağı, 12-16 yaşları arasındakilerin 8 saatten fazla çalıştırılma yasağı ve gece saat 20'den sonra çalıştırılmasının yasaklanması hükümlerini getirmiştir. Gebe kadınlar ile ilgili hükümler ve 180. maddesi gereğince de; elliden fazla işçi çalıştıran işyerlerinin hekim çalıştırma hükmünü getirmiştir.
- **1930 Tarihli Belediyeler Kanunu:** İşyerlerinin sağlık açısından teftişinin belediyelerce yapılması hükmünü getirmiştir
- **1932** yılında Türkiye ILO'ya üye olmuştur. **1946** yılında fiili işbirliği başlamıştır.
- **3008** sayılı ilk İş Kanunu **1936** yılında yasalaşmıştır. Bu kanunun özelliği; sermaye ile emek arasında milli menfaatler bakımından bir birlik sağlamak, çalışma şartlarını düzeltmek ve işçi sağlığını korumak gayesini izlemiş olmasıdır. Yasanın, iş ilişkilerine sosyal açıdan yaklaşması, kapsamının dar tutulup fikir işçilerinin uygulama alanı dışında bırakılması ve "Türk milletinin kaynaşmış ve ayrıcalıksız bir kitle olduğu" görüşüyle grev ve lokavtın yasaklanmış olması da özellikleri arasında gösterilebilir. 148 maddeden oluşmaktadır.
- **07 Haziran 1945'te Çalışma Bakanlığı** kurulmuştur.

ÜLKEMİZDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

- Sosyal sigorta kolları ile ilgili ilk kanun; **27.06.1945** tarihli, **4772** sayılı **İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu**'dur. Bu Kanunun 1945 yılında yürürlüğe girmesi ile İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası uygulanmaya başlamıştır. Anılan Kanuna paralel olarak **16.07.1945** tarihinde **4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu** çıkarılmıştır.
- **1947** tarih ve **5018 sayılı “İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun”** un yürürlüğe girmesi ile sendikalaşma hareketinde de bir gelişme müşahade edilmiştir.
- **1950** tarih ve 5521 sayılı **“İş Mahkemeleri Kanunu”** çıkarılmıştır.
- **20.07.1961**'de **Türkiye Cumhuriyeti Anayasası** yürürlüğe girmiştir.
- **17.07.1964** tarihinde **506 sayılı sosyal sigortalar kanunu** yürürlüğe girmiştir.
- **1967** tarihinde **931 sayılı İş Kanunu** çıkarılmıştır
- 931 sayılı Kanunun usul yönünden Anayasa Mahkemesi tarafından bozulması üzerine bu kanun değişiklik yapılmadan **1971** yılında **1475 sayılı İş kanunu** olarak yürürlüğe konulmuştur. 10 Bölüm ve 112 maddeden oluşan 1475 sayılı İş Kanunu ve bu bağlamda çıkarılan Tüzük ve Yönetmelikler ile İSG mevzuatı olarak kapsamlı hale getirilmiştir.
- **22.05.2003** tarihli **4857 sayılı “İş Kanunu”**, AB'ne girmek için müzakere sürecini başlatan ülkemizin çalışma mevzuatını AB'ne yakınlaştırmak; aynı zamanda uluslararası rekabet ortamının gereklerini karşılamak üzere tasarlanıp yürürlüğe konmuştur. Çalışma hayatını yeniden düzenleyen 4857'nin çok sayıda hükmü İSG ile ilgilidir.
- **30.06.2012** tarihinde **6331 sayılı iş yasası** yürürlüğe girmiştir.



TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

ÇSGB BAĞLI İSG FAALİYETLERİNDE BULUNAN KURULUŞLAR



İTKB

(İş Teftiş Kurulu Başkanlığı)



İSGGM

(İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü)



İSGÜM

(İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı)



ÇASGEM

(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi)



SGK

(Sosyal Güvenlik Kurumu)



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

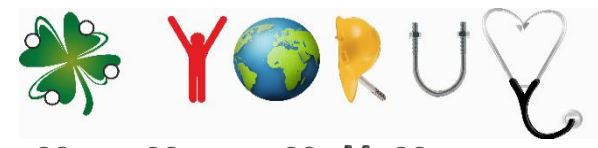
Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması görevi, 1945 yılında kurulan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne verilmiştir.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

İSGGM GÖREVLERİ

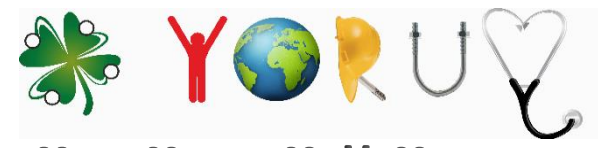
- *İSG konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak,*
- *Ulusal politikaları belirlemek ve bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamak,*
- *Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,*
- *Etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunmak ve sonuçlarını izlemek,*
- *Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek, ölçüm değerlendirme, teknik kontrol, eğitim, danışmanlık, uzmanlık ve bunları yapan kişi ve kuruluşları inceleyerek değerlendirmek ve yetki vermek,*
- *Kişisel koruyucuların ve makine koruyucularının imalatını yapacak kişi ve kuruluşlara yetki vermek, ithal edilecek kişisel koruyucuların ve makine koruyucularının standartlara uygunluğunu ve bu hususlarda usul ve esasları belirlemek,*
- *İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlayıp programlamak ve uygulanmasını sağlamak,*



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

İSGGM GÖREVLERİ

- *İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlayıp programlamak ve uygulanmasını sağlamak,*
- *Faaliyet konuları ile ilgili yayım ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek,*
- *Mesleki eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları, kamu hizmetlerinde çalışanlar dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak,*
- *İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi ve Bölge Laboratuvarlarının çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek*
- *Bakanlıkça verilecek benzeri görevleri yapmak.*



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

İSGGM GÖREVLERİ

- *İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlayıp programlamak ve uygulanmasını sağlamak,*
- *Faaliyet konuları ile ilgili yayım ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek,*
- *Mesleki eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları, kamu hizmetlerinde çalışanlar dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak,*
- *İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi ve Bölge Laboratuvarlarının çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek*
- *Bakanlıkça verilecek benzeri görevleri yapmak.*

İSGÜM KURULUŞ AMACI

İSGÜM, Türk Hükümeti ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) arasında yapılan anlaşmayla Uluslararası Çalışma Koşullarını ve Çevresini İyileştirme Programı (PIACT) çerçevesinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün alt birimi olarak 1968 yılında kurulmuştur.

Avrupa Birliği tarafından desteklenen ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi (İSAG) Projesi (2004-2006) ile İSGÜM'ün binası tamamen yenilenmiş, laboratuvarlar modern cihaz ve ekipmanla donatılmış ve teknik personele yurt içi ve yurt dışında teknik eğitimler verilmiştir.

Proje kapsamında, sanayi yoğunluğu dikkate alınarak Kocaeli Üniversitesinin de katkılarıyla İSGÜM Kocaeli Bölge Laboratuvarı kurulmuştur. İSGÜM'ün, Ankara'da bulunan merkezinden başka, İstanbul, İzmir, Adana, Zonguldak, Kocaeli ve Kayseri'de Bölge Laboratuvar Şeflikleri bulunmaktadır.



İSGÜM GÖREVLERİ

- *işyerlerindeki gaz, toz, gürültü, titreşim ve termal konfor ölçümlerini gerçekleştirmekte ve bu ölçümlerle ilgili olarak kendisine bağlı olarak faaliyet gösteren laboratuvarlarda analiz çalışmalarını yürütmektedir.*



İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı Yasanın, “İş Hayatının Murakabe ve Teftişi” adlı bölümünün 91. maddesinde;

«Devletin, ulusal çalışma bütünlüğünün düzen altında yürütülmesini sağlamak üzere, iş yaşamının yasa kurallarına ve ülke çıkarlarına uygunluğunu takip edeceği, kontrolünü yapacağı ve denetleyeceği düzenlenmiştir.»

3008 sayılı İş Yasasının kabulü sırasında İktisat Bakanlığına bağlı olarak kurulan iş müfettişliği, İş Dairesi yönetsel birimi bünyesinde görev yapmış olup, 1946 yılında Çalışma Bakanlığının bünyesine alınmıştır.

1979 yılında İş Teftiş Kurulu Başkanlığı kurulmuştur.



İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

İŞ TEFTİŞ KURULU AMACI

- *İş Teftiş Kurulu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hususunda denetlemeler yapar*
- *İş denetiminin ana amacı çalışanları korumak, çalışma yaşamı ile ilgili mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını izlemek ve denetlemek,*
- *81 sayılı ILO Sözleşmesinin 3. ve 129 sayılı ILO Sözleşmesinin 6. maddelerine göre, iş denetiminin temel ve öncelikli görev alanı, çalışma ortamı ve çalışma koşullarıdır. Bu alanlara ikincil olanlar ise çalışma ilişkileri, istihdam ve meslek eğitimidir.*



ÇASGEM

ÇASGEM 1955 yılında Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü (YODÇE) adıyla İstanbul'da kurulmuştur.

YODÇE, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Türkiye Hükümeti arasında 17.01.1955 tarihinde, 5 Eylül 1951 tarih ve 6114 sayılı Kanuna dayanarak hazırlanan 13 Sayılı Ek Anlaşma ile kurulmuş ve aynı gün faaliyetine başlamıştır.

ÇASGEM GÖREVLERİ

- *Çalışma hayatı, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, işçi işveren ilişkileri, istihdam, verimlilik, toplam kalite yönetimi, iş piyasası alomaliye.com etütleri, ergonomi, çevre, ilk yardım, iş istatistikleri ve benzeri konular ile işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimi, mühendis, teknik eleman, hemşire ve diğer sağlık personeline iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerektiğinde Bakanlık birimleri veya ilgili kurum ve kuruluşlar ile birlikte, eğitim programları hazırlamak, eğitim vermek veya eğitim hizmeti satın almak, sertifikalandırmak, bu konularla ilgili araştırmalar yapmak veya yaptırmak,*
- *Bakanlık, bağlı kuruluşları ile ilgili kuruluşlarının personeli ile özel veya kamu sektöründe faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personel için eğitim, seminer ve konferanslar tertip etmek veya bu konularda tertiplenmiş eğitim, konferans ve seminerlere iştirak etmek.*



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU (SGK)

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU KURULUŞ AMACI

Sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına alacak, sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, malî açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda bir sosyal güvenlik sisteminin gerçekleştirilmesi amacıyla kurulmuştur.



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU (SGK)

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU KURULUŞ GÖREVLERİ

Sosyal güvenlik politikalarını uygulamak, bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak,

Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak,

Sosyal güvenliğe ilişkin konularda; uluslararası gelişmeleri izlemek, AB ve Uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek, uluslararası antlaşmaları uygulamak,

Sosyal güvenlik alanında, kamu idareleri arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamak,



(05 ARALIK 2015 - DSP)

7) İş sağlığı ve güvenliğini bilimsel anlamda ele alan ilk kişi aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Gerhard Kessler
- B) Bernardino Ramazzini
- C) Lombrozo
- D) Ernst Hirsch
- E) Bernard Russel



(05 ARALIK 2015 - DSP)

7) İş sağlığı ve güvenliğini bilimsel anlamda ele alan ilk kişi aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Gerhard Kessler
- B) Bernardino Ramazzini
- C) Lombrozo
- D) Ernst Hirsch
- E) Bernard Russel

DOĞRU CEVAP: B



(05 ARALIK 2015 - DSP)

8) Türkiye,Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) ne zaman üye olmuştur?

A)1920

B)1932

C)1937

D)1945

E)1951



(05 ARALIK 2015 - DSP)

8) Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) ne zaman üye olmuştur?

A)1920

B)1932

C)1937

D)1945

E)1951

DOĞRU CEVAP: B



(05 ARALIK 2015 - DSP)

9) Aşağıdakilerden hangisi,Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kurum ve kuruluşlardan biri değildir?

- A) Sosyal Güvenlik Kurumu
- B) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- C) Sağlık Bakanlığı
- D) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
- E) Yüksek Hakem Kurulu



(05 ARALIK 2015 - DSP)

9) Aşağıdakilerden hangisi,Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kurum ve kuruluşlardan biri değildir?

- A) Sosyal Güvenlik Kurumu
- B) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- C) Sağlık Bakanlığı
- D) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
- E) Yüksek Hakem Kurulu

DOĞRU CEVAP: E



- **1. Doktorlara, hastalarından öykü alırken onların mesleklerini de sormalarını öğütleyen ve işsağlığı ve güvenliğinin kurucusu olarak değerlendirilen hekim aşağıdakilerden hangisidir?**

(Ekim 2012 C Sınıfı)

- A) Hipokrat
- C) Ramazzini

- B) İbn-i Sina
- D) Paracelsus



- 1. Doktorlara, hastalarından öykü alırken onların mesleklerini de sormalarını öğütleyen ve işsağılığı ve güvenliğıinin kurucusu olarak değeriendirilen hekim aşığıdakilerden hangisidir?

(Ekim 2012 C Sınıfı)

A) Hipokrat

C) Ramazzini

B) İbn-i Sina

D) Paracelsus



- **2. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramı ile kuralların tarihsel gelişimi sürecine ilişkin olarak aşağıdaki önermelerden hangisi yanlıştır?**

(Temmuz 2011 B Sınıfı)

- A) Ülkemizde Osmanlı İmparatorluğu dönemindeki ilk iş sağlığı ve güvenliği kuralları dizisi Polis Nizamnamesi ile hazırlanmış ve uygulanmıştır.
- B) İtalyan Ramazzini 17. yüzyıldaki sayısız çalışmaları ile iş sağlığı ve güvenliği ilkelerinin kurucusu sayılmaktadır.
- C) İş sağlığına yönelik sistematik çalışmalar esas olarak Sanayi Devrimi ile İngiltere’de başlamış ve günlük çalışma saati 19. yüzyılda 12 saate indirilmiştir.
- D) İSG; işyeri çalışma ortamı ve koşullarından kaynaklanan tehlikelere, iş kazalarına, mesleki ve diğer tür hastalıklara karşı işçilerin teknik ve yasal önlemlerle korunması olarak tanımlanabilir.



- **2. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramı ile kuralların tarihsel gelişimi sürecine ilişkin olarak aşağıdaki önermelerden hangisi yanlıştır?**

(Temmuz 2011 B Sınıfı)

- A) Ülkemizde Osmanlı İmparatorluğu dönemindeki ilk iş sağlığı ve güvenliği kuralları dizisi Polis Nizamnamesi ile hazırlanmış ve uygulanmıştır.
- B) İtalyan Ramazzini 17. yüzyıldaki sayısız çalışmaları ile iş sağlığı ve güvenliği ilkelerinin kurucusu sayılmaktadır.
- C) İş sağlığına yönelik sistematik çalışmalar esas olarak Sanayi Devrimi ile İngiltere’de başlamış ve günlük çalışma saati 19. yüzyılda 12 saate indirilmiştir.
- D) İSG; işyeri çalışma ortamı ve koşullarından kaynaklanan tehlikelere, iş kazalarına, mesleki ve diğer tür hastalıklara karşı işçilerin teknik ve yasal önlemlerle korunması olarak tanımlanabilir.



3. İş sağığı ve güvenliğıne ilişkin ilk yasal düzenlemeler öncelikle hangi ülkede yapılmaya başlanmıştır?

(Aralık 2011 A Sınıfı)

- A) İngiltere
- B) Japonya
- C) Finlandiya
- D) Amerika Birleşik Devletleri



3. İş sağığı ve güvenliğıne ilişkin ilk yasal düzenlemeler öncelikle hangi ülkede yapılmaya başlanmıştır?

(Aralık 2011 A Sınıfı)

A) İngiltere

B) Japonya

C) Finlandiya

D) Amerika Birleşik Devletleri



4. “De Morbis Artificum Diatriba” adlı kitabında doktorlara hastalarının mesleğini sormalarını öğütlemiş olan, iş sağlığına önemli katkıları nedeniyle iş sağlığının kurucusu ve babası olarak bilinen kişi kimdir?

(Mayıs 2013 B Sınıfı)

- A) Paracelsus**
- B) Georgius Agricola**
- C) Bernardino Ramazzini**
- D) Charles Turner Thackrah**



4. “De Morbis Artificum Diatriba” adlı kitabında doktorlara hastalarının mesleğini sormalarını öğütlemiş olan, iş sağlığına önemli katkıları nedeniyle iş sağlığının kurucusu ve babası olarak bilinen kişi kimdir?

(Mayıs 2013 B Sınıfı)

A) Paracelsus

B) Georgius Agricola

C) Bernardino Ramazzini

D) Charles Turner Thackrah



5. Aşağıdaki kavramlardan hangisi, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının amaçlarıyla doğrudan ilişkilendirilemez?

- a) İş kazalarını önlemek**
- b) meslek hastalıklarını azaltmak**
- c) Çalışanlara güvenli çalışma davranışı kazandırmak**
- d) Verimliliği arttırmak**
- e) Karı yükseltmek**



5. Aşağıdaki kavramlardan hangisi, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının amaçlarıyla doğrudan ilişkilendirilemez?

- a) İş kazalarını önlemek
- b) meslek hastalıklarını azaltmak
- c) Çalışanlara güvenli çalışma davranışı kazandırmak
- d) Verimliliği arttırmak
- e) **Karı yükseltmek**



6. İş sağığı ve güvenliğı alanında çıkarılan ilk kanun olan ıraklık Sağılık ve Ahlakı kanunu 1802 yılında hangi ülkede kabul edilerek yürürlüğe girmiştir?

- a) Fransa
- b) Yunanistan
- c) İngiltere
- d) İtalya
- e) Japonya



6. İş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılan ilk kanun olan Çıraklık Sağlık ve Ahlakı kanunu 1802 yılında hangi ülkede kabul edilerek yürürlüğe girmiştir?

- a) Fransa
- b) Yunanistan
- c) İngiltere
- d) İtalya
- e) Japonya



7. Aşağıdakilerden hangisi Türkiye’de iş sağlığıyla ilgili ilk yasal mevzuattır?

- a) Mecelle**
- b) Polis Nizamnamesi**
- c) Dilaverpaşa Nizamnamesi**
- d) Maadin Nizamnamesi**
- e) Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun**



7. Aşağıdakilerden hangisi Türkiye’de iş sağlığıyla ilgili ilk yasal mevzuattır?

- a) Mecelle
- b) Polis Nizamnamesi
- c) **Dilaverpaşa Nizamnamesi**
- d) Maadin Nizamnamesi
- e) Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun



8. Osmanlı devletinde İş Sağlığı ve Güvenliği alanında çıkarılan ilk yasal belge olan Dilaver Paşa Nizamnamesi hangi çalışan kesim hedef alınarak çıkarılmıştır?

- a) Karayolu ve demiryolu işçileri
- b) Liman işçileri
- c) İnşaat işçileri
- d) Kömür madeni işçileri
- e) Metal işçileri



8. Osmanlı devletinde İş Sağlığı ve Güvenliği alanında çıkarılan ilk yasal belge olan Dilaver Paşa Nizamnamesi hangi çalışan kesim hedef alınarak çıkarılmıştır?

- a) Karayolu ve demiryolu işçileri
- b) Liman işçileri
- c) İnşaat işçileri
- d) Kömür madeni işçileri**
- e) Metal işçileri



9. ILO kaç yılında kuruldu?

a)1811

b)1890

c)1909

d)1919

e)1921



9. ILO kaç yılında kuruldu?

a)1811

b)1890

c)1909

d)1919

e)1921



10. Türkiye ILO ya kaç yılında girdi ve fiili işbirliğine kaç yılında başladı?

- a) 1932-1946**
- b) 1936-1946**
- c) 1939-1948**
- d) 1945-1950**
- d) 1950-1956**



10. Türkiye ILO ya kaç yılında girdi ve fiili işbirliğine kaç yılında başladı?

- a) 1932-1946
- b) 1936-1946
- c) 1939-1948
- d) 1945-1950
- d) 1950-1956



11. Aşağıdakilerden hangisi 1842 yılında “Çalışanların Çevre Sağlığı Koşulları” adlı bir rapor hazırlayarak çevre sağlığının kurucusu kabul edilmiştir?

- a) Hipokrates**
- b) Dioscorides**
- c) Paracelsus**
- d) Bernardino Ramazzini**
- e) Edwin Chadwick**



11. Aşağıdakilerden hangisi 1842 yılında “Çalışanların Çevre Sağlığı Koşulları” adlı bir rapor hazırlayarak çevre sağlığının kurucusu kabul edilmiştir?

- a) Hipokrates
- b) Dioscorides
- c) Paracelsus
- d) Bernardino Ramazzini
- e) **Edwin Chadwick**



12. Aşağıdakilerden hangisinin skrotum kanseri konusundaki gözlemi üzerine 1788 yılında İngiltere’de “Baca Temizleyenlerin ve Çıraklarının” çalışma koşullarını düzenleyen bir yasa çıkarılmıştır.

- a) Hipokrates
- b) Dioscorides
- c) Percival Pott
- d) Bernardino Ramazzini
- e) Edwin Chadwick



12. Aşağıdakilerden hangisinin skrotum kanseri konusundaki gözlemi üzerine 1788 yılında İngiltere’de “Baca Temizleyenlerin ve Çıraklarının” çalışma koşullarını düzenleyen bir yasa çıkarılmıştır.

- a) Hipokrates
- b) Dioscorides
- c) **Percival Pott**
- d) Bernardino Ramazzini
- e) Edwin Chadwick



13. Aşağıdakilerden hangisi Atatürk döneminde İSG alanını düzenleyen kanunlardan değildir?

- a)114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafi-i Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun**
- b)151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun**
- c)Borçlar Kanunu**
- d)1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu**
- e)1475 sayılı İş Kanunu**



13. Aşağıdakilerden hangisi Atatürk döneminde İSG alanını düzenleyen kanunlardan değildir?

- a)114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafi-i Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun**
- b)151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun**
- c)Borçlar Kanunu**
- d)1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu**
- e)1475 sayılı İş Kanunu**



13. “Çalışma Şartlarını ve Çevreyi İyileştirme Programı (PIACT) çevresinde; Türkiye Cumhuriyeti Hükûmeti, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Özel Fon İdaresi (UNDP) ve ILO temsilcileri arasında 1968 tarihinde imzalanan “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Özel Fon Projesi Ön Uygulama Anlaşması” onaylanarak, 26 Mart 1969 tarih ve 6/11568 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile “.....” kurulmuştur.” İfadesindeki boşluğa aşağıdakilerden hangisi getirilmelidir?

(Ekim 2012 C Sınıfı)

- A) İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (İSGÜM)
- B) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü(İSGGM)
- C) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)
- D) Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü(TODAİE)



13. “Çalışma Şartlarını ve Çevreyi İyileştirme Programı (PIACT) çevresinde; Türkiye Cumhuriyeti Hükûmeti, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Özel Fon İdaresi (UNDP) ve ILO temsilcileri arasında 1968 tarihinde imzalanan “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Özel Fon Projesi Ön Uygulama Anlaşması” onaylanarak, 26 Mart 1969 tarih ve 6/11568 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile “.....” kurulmuştur.” İfadesindeki boşluğa aşağıdakilerden hangisi getirilmelidir?

(Ekim 2012 C Sınıfı)

- A) İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (İSGÜM)
- B) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü(İSGGM)
- C) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)
- D) Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü(TODAİE)



1. Türkiye’de 50’den fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde hekim bulundurma zorunluluğu ilk olarak hangi yasal düzenlemede yer almıştır?

(Aralık 2011 A Sınıfı)

- A) Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun
- B) Umumi Hıfzıssıhha Kanunu
- C) Belediyeler Kanunu
- D) İş Kanunu



1. Türkiye’de 50’den fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde hekim bulundurma zorunluluğu ilk olarak hangi yasal düzenlemede yer almıştır?

(Aralık 2011 A Sınıfı)

- A) Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun
- B) Umumi Hıfzıssıhha Kanunu**
- C) Belediyeler Kanunu
- D) İş Kanunu



(23 mayıs 2015 B Sınıfı)

Soru No: 9

Osmanlı İmparatorluğu döneminde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilk düzenlemeler aşağıdakilerin hangisiyle yapılmıştır?

- A) 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Mûteallik Kanun
- B) 1860 tarihli Maden Kanunu
- C) 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi
- D) Mecelle
- E) 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi



(23 mayıs 2015 B Sınıfı)

Soru No: 9

Osmanlı İmparatorluğu döneminde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilk düzenlemeler aşağıdakilerin hangisiyle yapılmıştır?

- A) 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Mûteallik Kanun
- B) 1860 tarihli Maden Kanunu
- C) 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi
- D) Mecelle
- E) 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi

Doğru cevap: C



6331 SAYILI İŞ KANUNU



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Kapsam ve istisnalar

MADDE 2 – (1) Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, **çırak ve stajyerler** de dâhil olmak üzere **tüm çalışanlarına** faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

(2) Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında **bu Kanun hükümleri uygulanmaz:**

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç **Türk Silahlı Kuvvetleri**, **genel kolluk kuvvetleri** ve **Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının** faaliyetleri.

b) **Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.**

c) **Ev hizmetleri.**

ç) **Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.**

d) **Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında**, **iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.**



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Tanımlar

MADDE 3

Çalışan: Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi,

Çalışan temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı,

Destek elemanı: Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili **önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş** uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiyi,

– (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

Genç çalışan: **15** yaşını bitirmiş ancak **18** yaşını doldurmamış çalışanı,

İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olayı,

İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu,



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Tanımlar

MADDE 3

Önleme: İşyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümünü,

Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini,

Risk değerlendirme: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları,

Tehlike: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini,

Teknik eleman: Teknik öğretmen, fizikçi ve kimyager unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını,

(2) İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İşverenin genel yükümlülüğü

MADDE 4 – (1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) **Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması,** gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan **iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler,** denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) **Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.**

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) **İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.**

(3) **Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.**

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

* Risklerden korunma ilkeleri

MADDE 5 – (1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

- a) Risklerden kaçınmak.
- b) **Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.**
- c) **Risklerle kaynağında mücadele etmek.**
- ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, **çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek**, özellikle **tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek**, önlenemiyor ise en aza indirmek.
- d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- e) **Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.**
- f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
- g) **Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.**
- ğ) **Çalışanlara uygun talimatlar vermek.**

*** İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri**

MADDE 6 – (1) Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

- a) **Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir.** Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.

(Ek cümle: 10/9/2014-6552/16 md.) Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler. (1)

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların **görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.**

c) **İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.**

ç) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından **iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.**

d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, **başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.**

(2) 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabilir.

(3) **Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.**

(Ek: 10/9/2014-6552/16 md.) Birinci fıkranın (a) bendine göre yapılacak görevlendirme süresinin belirlenmesinde 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, çalışan sayısının toplamına dâhil edilmez.



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

7- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ

a) Kamu kurum ve kuruluşları **hariç ondan az çalışanı bulunanlardan**, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir. Ancak, Bakanlar Kurulu, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu



İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları

MADDE 8 – (1) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.

(2) **(Değişik: 4/4/2015-6645/1 md.)** İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak **iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur.**

Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli **tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir.**

Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının **belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır.**

Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının **iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz.** Aksi takdirde işveren hakkında **bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir.** İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Açılan davada, **kötü niyetle gerçek dışı bildirimde** bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi **6 ay** süreyle askıya alınır.



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları

(3) Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, **hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.**

(4) Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.

(5) İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir. **(Ek cümle: 4/4/2015-6645/1 md.)**

Sektörel düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi meslekî unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının görev yapacağını ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esaslar, Bakanlıkça belirlenir.



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

(6) **Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar.** Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihli ve **4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.**

(7) Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemedен damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz.

(8) Kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmelerinde ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlarla sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmelerinde, diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz.



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Tehlike sınıfının belirlenmesi

MADDE 9 – (1) İşyeri tehlike sınıfları; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre **belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesinde dikkate alınarak**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir.

(2) İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu



Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma

MADDE 10 – (1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür.

*** Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:**

- a) **Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.**
 - b) **Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.**
 - c) **İşyerinin tertip ve düzeni.**
 - ç) **Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.**
- (2) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak **iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.**
- (3) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden **korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir** nitelikte olmalıdır.
- (4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli **kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların** yapılmasını sağlar.



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım

MADDE 11 – (1) İşveren;

- a) Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, **çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.**
- b) **Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar.**
- c) **Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.**
- ç) Özellikle **ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele** konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Tahliye

MADDE 12 – (1) Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren;

a) Çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir.

b) Durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez.

(2) İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar.

Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Çalışmaktan kaçınma hakkı

MADDE 13 – (1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. **Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.**

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların **çalışmaktan kaçındığı dönemdeki** ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer **hakları saklıdır.**

(3) **Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda** birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek **belirlenen güvenli yere gider.** Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

(4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, **tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir.** Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

(5) Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu



İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimi

MADDE 14 – (1) İşveren;

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.

b) İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları **inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler.**

(2) İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

a) **İş kazalarını kazadan sonraki 3 iş günü** içinde.

b) **Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını,** öğrendiği tarihten itibaren **3 iş günü** içinde.

(3) **İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları;** meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

(4) Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen **sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç 10 gün içinde** Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Sağlık gözetimi

MADDE 15 – (1) İşveren;

- a) Çalışanların **işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.**
- b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:
 - 1) **İşe girişlerinde.**
 - 2) **İş değişikliğinde.**
 - 3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra **işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.**
 - 4) **İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.**
- (2) **Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.**



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Sağlık gözetimi

(3) (Değişik birinci cümle: 10/9/2014-6552/17 md.) Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.

(4) Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz.

(5) Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu



Çalışanların bilgilendirilmesi

MADDE 16 – (1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

- a) **İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.**
- b) **Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.**
- c) **İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.**

(2) İşveren;

- a) 12 nci maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, **tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.**
- b) **Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların** birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, **söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.**
- c) Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu



Çalışanların eğitimi

MADDE 17 – (1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

(2) Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

(3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu



Çalışanların eğitimi

MADDE 17 – (5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.

(6) **Geçici iş ilişkisi kurulan işveren,** iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

(7) Bu madde kapsamında verilecek **eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz.** Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu



Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması

MADDE 18 – (1) İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar:

a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, **teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması.**

b) Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması.

(2) İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar:

a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.

b) Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.

c) **Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.**

ç) **Çalışanların bilgilendirilmesi.**

d) **Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.**

(3) Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu



Çalışanların yükümlülükleri

MADDE 19 – (1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden **ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında** ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, **işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.**

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Çalışan temsilcisi

MADDE 20 – (1) İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak **seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla**, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

- a) 2 - 50 arasında çalışanı bulunan **işyerlerinde 1**
- b) 51 - 100 arasında çalışanı bulunan **işyerlerinde 2**
- c) 101 - 500 arasında çalışanı bulunan **işyerlerinde 3**
- d) 501 – 1000 arasında çalışanı bulunan **işyerlerinde 4**
- e) 1001 - 2000 arasında çalışanı bulunan **işyerlerinde 5**
- f) 2001 ve üzeri çalışanı bulunan **işyerlerinde 6**

(2) **Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.**

(3) **Çalışan temsilcileri**, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

(4) Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.

(5) **İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.**

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu



Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

MADDE 21 – (1) Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere Konsey kurulmuştur.

(2) Konsey, Bakanlık Müsteşarının başkanlığında aşağıda belirtilen üyelerden oluşur:

- a) Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, **Çalışma Genel Müdürü**, **İş Teftiş Kurulu Başkanı** ve **Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından bir genel müdür.**
- b) **Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Çevre ve Şehircilik, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Kalkınma, Millî Eğitim ile Sağlık bakanlıklarından ilgili birer genel müdür.**
- c) Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından bir yürütme kurulu üyesi, Devlet Personel Başkanlığından bir başkan yardımcısı.
- ç) İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan, Türk Tabipleri Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesi.
- d) İhtiyaç duyulması hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün teklifi ve Konseyin kararı ile belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlardan en fazla iki temsilci.



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

- (3) İkinci fıkranın (d) bendi kapsamında belirlenen **Konsey üyeleri, 2 yıl için seçilir ve üst üste iki olağan toplantıya katılmaz ise ilgili kurum veya kuruluşun üyeliği sona erer.**
- (4) **Konseyin sekreteryası, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce yürütülür.**
- (5) Konsey, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği hâlinde başkanın oyu kararı belirler. Çekimser oy kullanılamaz.
- (6) **Konsey yılda iki defa olağan toplanır. Başkanın veya üyelerin üçte birinin teklifi ile olağanüstü olarak da toplanabilir.**
- (7) Konseyin çalışma usul ve esasları Bakanlık tarafından belirlenir.



6331 sayılı
İş Sağlığı
ve Güvenliği
Kanunu
MADDE-22

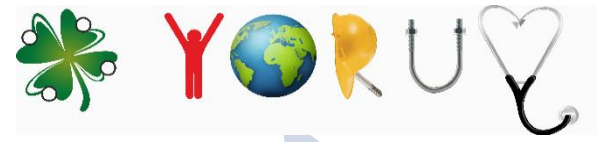
YASAL MEVZUAT

(1) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.



Altı aydan fazla süren Asıl işveren-Alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde; KURUL OLUŞTURMA ŞARTLARI

KOŞUL	KURUL OLUŞTURMA ZORUNLULUĞU	KOORDİNASYON
Asıl işveren ve alt işveren çalışan sayıları 50 ve daha fazla , Asıl işverenle - alt işveren arasında 6 aydan fazla süreli bir sözleşme var	Asıl işverende, Altışverende ayrı ayrı kurul oluşturmak zorunda	Asıl işverence sağlanır
Asıl işveren çalışan sayısı 50 ve daha fazla , 6 aydan fazla sürecek bir işi var. Alt işveren çalışan sayısı 50'den az ya da Asıl işverenle 6 aydan az süreli bir sözleşme var	Asıl işveren kurul oluşturmak zorunda	Kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere, Asıl işverenin kuruluna vekâleten yetkili bir temsilci atar.
Asıl işveren çalışan sayısı 50'den az. Alt işveren çalışan sayısı 50 ve daha fazla, Asıl işverenle - alt işveren arasında 6 aydan fazla süreli bir sözleşme var	Alt işveren kurul oluşturmak zorunda	Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
Asıl işveren ve alt işveren çalışan sayıları toplamı 50 ve daha fazla , Asıl işverenle - alt işveren arasında 6 aydan fazla süreli bir sözleşme var	Asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur	Asıl işveren tarafından koordinasyon sağlanır



YASAL MEVZUAT

6331 sayılı
İş Sağlığı
ve
Güvenliği
Kanunu
MADDE-22

(3) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu

MADDE 23 – (1) Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir.

(2) Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu

MADDE 24 – (1) Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. Bu Kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı Kanunun 92, 93, 96, 97 ve 107 nci maddeleri uygulanır.

(2) Bakanlık, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir.

Bu konularda yetkilendirilenler mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür. Kontrol ve denetimin usul ve esasları Bakanlıkça düzenlenir.

(3) Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler, Millî Savunma Bakanlığı ve Bakanlıkça birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu



İşin durdurulması

MADDE 25 – (1)

İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında **çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde**; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, **işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur.**

Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, **risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.**

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu



İşin durdurulması

MADDE 25 –

2) İş sağlığı ve güvenliği bakımından **teftiše yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet**, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftiše yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, **tespit tarihinden itibaren 2 gün içerisinde** işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen **hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde**; tespiti yapan iş müfettişi, **heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.**

(3) **İşin durdurulması kararı**, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne **1 gün içinde gönderilir.** İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından **24 saat içinde yerine getirilir.** Ancak, tespit edilen hususun **acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilir.**



İşin durdurulması

(4) İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren **6 iş günü içinde**, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. **İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez.**

Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve 6 iş günü içinde karara bağlar.

Mahkeme kararı kesindir.

(5) **İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç 7 gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır.**

(6) İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

(7) (Ek: 4/4/2015-6645/2 md.) Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek **üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi** sayılır.

(8) (Ek: 4/4/2015-6645/2 md.) İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine 3 yıldan 5 yıla kadar hapis cezası verilir.



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Ölümlü iş kazası sebebiyle kamu ihalesinden yasaklama

MADDE 25/A – (Ek: 4/4/2015-6645/3 md.)

Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren,
mahkeme tarafından 2 yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı
Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte
yasaklanır.

Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu



Bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı

MADDE 28 – (1) İşyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.

(2) İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

(3) Aşağıdaki çalışanlar için alkollü içki kullanma yasağı uygulanmaz:

- a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilenler.
- b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olanlar.
- c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olanlar.

Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi

MADDE 29 – (1) İşletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanır.

(2) Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işveren, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri Bakanlıkça incelenmesini müteakip işyerlerini işletmeye açabilir.



SORULAR



(05 ARALIK 2015 – DSP)

14) Aşağıdakilerden hangisi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işverenlere getirdiği zorunluluklardan biri değildir?

- A) İş sağlığı ve güvenliği koşullarını iyileştirerek bunun sürekliliğini sağlamak
- B) Risk değerlendirme raporlarını göz önünde bulundurarak önleme politikaları geliştirmek
- C) Çalışanların hayati tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almak
- D) Birden fazla işverenin paylaştığı çalışma alanlarında sadece kendi çalışanlarının iş güvenliğini sağlamak
- E) Mesleki risklerin önlenmesi için eğitim ve bilgiler vermek



(05 ARALIK 2015 – DSP)

14) Aşağıdakilerden hangisi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işverenlere getirdiği zorunluluklardan biri değildir?

- A) İş sağlığı ve güvenliği koşullarını iyileştirerek bunun sürekliliğini sağlamak
- B) Risk değerlendirme raporlarını göz önünde bulundurarak önleme politikaları geliştirmek
- C) Çalışanların hayati tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almak
- D) Birden fazla işverenin paylaştığı çalışma alanlarında sadece kendi çalışanlarının iş güvenliğini sağlamak
- E) Mesleki risklerin önlenmesi için eğitim ve bilgiler vermek

DOĞRU CEVAP: D



(05 ARALIK 2015 – DSP)

19) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi çalışanlara eğitim verilmesi gereken durumlardan biri değildir?

- A) İşe başlama
- B) Çalışma yeri değişikliği
- C) İş ekipmanı değişikliği
- D) Yeni teknoloji uygulanması
- E) Üretim miktarının artması



(05 ARALIK 2015 – DSP)

19) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi çalışanlara eğitim verilmesi gereken durumlardan biri değildir?

- A) İşe başlama
- B) Çalışma yeri değişikliği
- C) İş ekipmanı değişikliği
- D) Yeni teknoloji uygulanması
- E) Üretim miktarının artması

DOĞRU CEVAP: E



(05 ARALIK 2015 – DSP)

21) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre iş sağlığı ve güvenliği hizmetleriyle ilgili,

I. İşveren,işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.

II. İşveren,iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin tamamını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getiremez.

III. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

İfadelerinden hangileri doğrudur?

A)Yalnız I

B)Yalnız II

C)Yalnız III

D)I ve II

E)I ve III



(05 ARALIK 2015 – DSP)

21) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre iş sağlığı ve güvenliği hizmetleriyle ilgili,

I. İşveren,işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.

II. İşveren,iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin tamamını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getiremez.

III. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

İfadelerinden hangileri doğrudur?

A)Yalnız I

B)Yalnız II

C)Yalnız III

D)I ve II

E)I ve III

DOĞRU CEVAP: E



(05 ARALIK 2015 – DSP)

22) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi, destek elemanının asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili görevlerinden biri değildir?

- A) Önleme
- B) Koruma
- C) Tahliye
- D) Yangınla mücadele
- E) Çalışmaları izleme



(05 ARALIK 2015 – DSP)

22) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi, destek elemanının asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili görevlerinden biri değildir?

- A) Önleme
- B) Koruma
- C) Tahliye
- D) Yangınla mücadele
- E) Çalışmaları izleme

DOĞRU CEVAP: E



(05 ARALIK 2015 – DSP)

30) İşveren,aşağıdaki durumların hangisinde çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmasını sağlamak zorunda değildir?

- A) İş değişikliğinde
- B) İş kazası geçirip işten uzaklaştıktan sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde
- C) İşyerinin tehlike sınıfına göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenen aralıklarla
- D) Kronik hastalık ortaya çıktığında
- E) İşe girişte



(05 ARALIK 2015 – DSP)

30) İşveren, aşağıdaki durumların hangisinde çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmasını sağlamak zorunda değildir?

- A) İş değişikliğinde
- B) İş kazası geçirip işten uzaklaştıktan sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde
- C) İşyerinin tehlike sınıfına göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenen aralıklarla
- D) Kronik hastalık ortaya çıktığında
- E) İşe girişte

DOĞRU CEVAP: D



(05 ARALIK 2015 – DSP)

31) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, bir işyerinde meslek hastalıklarının kayıtlarının tutulması ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi aşağıdakilerden hangisinin sorumluluğundadır?

- A) İşyeri hekimi
- B) İş güvenliği uzmanı
- C) Diğer sağlık personeli
- D) İşveren
- E) İş sağlığı ve güvenliği kurulu



(05 ARALIK 2015 – DSP)

31) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, bir işyerinde meslek hastalıklarının kayıtlarının tutulması ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi aşağıdakilerden hangisinin sorumluluğundadır?

- A) İşyeri hekimi
- B) İş güvenliği uzmanı
- C) Diğer sağlık personeli
- D) İşveren
- E) İş sağlığı ve güvenliği kurulu

DOĞRU CEVAP: D



(05 ARALIK 2015 – B SINIFI)

5) I-İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallarına uygun şekilde kullanmak

II-Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak

III-Çalışana görev verilirken çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak

IV-İş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını denetlemek

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre yukarıdakilerden hangileri işverenin genel yükümlülüklerindendir?

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



(05 ARALIK 2015 – B SINIFI)

5) I-İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallarına uygun şekilde kullanmak

II-Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak

III-Çalışana görev verilirken çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak

IV-İş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını denetlemek

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre yukarıdakilerden hangileri işverenin genel yükümlülüklerindendir?

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

DOĞRU CEVAP: E



(05 ARALIK 2015 – B SINIFI)

- 5) I. Afet ve Acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri
II.10'dan az çalışanı bulunan az tehlikeli işyeri faaliyetleri
III.Genel kolluk kuvvetleri faaliyetleri
IV.Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri yukarıdakilerden hangilerine uygulanır?

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



(05 ARALIK 2015 – B SINIFI)

- 5) I. Afet ve Acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri
II.10'dan az çalışanı bulunan az tehlikeli işyeri faaliyetleri
III.Genel kolluk kuvvetleri faaliyetleri
IV.Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri
Yukarıdakilerden hangilerine uygulanır?

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

DOĞRU CEVAP: B



(05 ARALIK 2015 – C SINIFI)

5) 6331 sayılı İş Kanununa göre aşağıdakilerden hangisi çalışanların haklarından biri değildir?

- A) Ücret Hakkı
- B) Eğitim alma hakkı
- C) Bilgilendirilme hakkı
- D) Sağlık gözetimi hakkı
- E) Çalışmaktan kaçınma hakkı



(05 ARALIK 2015 – C SINIFI)

5) 6331 sayılı İş Kanununa göre aşağıdakilerden hangisi çalışanların haklarından biri değildir?

- A)Ücret Hakkı
- B)Eğitim alma hakkı
- C)Bilgilendirilme hakkı
- D)Sağlık gözetimi hakkı
- E)Çalışmaktan kaçınma hakkı

DOĞRU CEVAP: B



(05 ARALIK 2015 – C SINIFI)

30)6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre,çalışanların eğitimiyle ilgili,
I. İşveren,çalışana işe başlamadan önce eğitim verilmesinden sorumludur fakat daha sonraki aşamalarda donanım değişikliği,teknoloji değişikliği gibi durumlarda eğitim verilmesini sağlamak işverenin,yükümlülüğü değildir.

II. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleriyle ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitim alındığına dair belge olmadan hiç kimse çalıştırılmaz.

III. İş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı,çalışanlara eğitim verilmesinde geçici iş ilişkisi kurulan işverenin sorumluluğu yoktur.

İfadelerinden hangileri doğrudur?

A)Yalnız II

B)Yalnız III

C)I ve III

D)II ve III

E)I,II ve III



(05 ARALIK 2015 – C SINIFI)

30)6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre,çalışanların eğitimiyle ilgili,
I. İşveren,çalışana işe başlamadan önce eğitim verilmesinden sorumludur fakat daha sonraki aşamalarda donanım değişikliği, teknoloji değişikliği gibi durumlarda eğitim verilmesini sağlamak işverenin,yükümlülüğü değildir.

II. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleriyle ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitim alındığına dair belge olmadan hiç kimse çalıştırılmaz.

III. İş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı, çalışanlara eğitim verilmesinde geçici iş ilişkisi kurulan işverenin sorumluluğu yoktur.

İfadelerinden hangileri doğrudur?

A)Yalnız II

B)Yalnız III

C)I ve III

D)II ve III

E)I,II ve III

DOĞRU CEVAP: A



(05 ARALIK 2015 – İŞYERİ HEKİMLİĞİ)

Soru No:11

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre,900 çalışanı bulunan bir işyerinde işveren kaç çalışan temsilcisi görevlendirir?

A)1

B)2

C)3

D)4

E)5



(05 ARALIK 2015 – İŞYERİ HEKİMLİĞİ)

Soru No:11

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre,900 çalışanı bulunan bir işyerinde işveren kaç çalışan temsilcisi görevlendirir?

A)1

B)2

C)3

D)4

E)5

DOĞRU CEVAP: D



(05 ARALIK 2015 – İŞYERİ HEKİMLİĞİ)

Soru No:12

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi işverenin genel yükümlülüklerinden biri değildir?

- A)Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak
- B)Sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesini sağlamak
- C)İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uyulup uyulmadığını denetlemek
- D)İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetlerini çalışanlara yansıtmamak
- E)Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyine temsilci göndermek



(05 ARALIK 2015 – İŞYERİ HEKİMLİĞİ)

Soru No:12

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi işverenin genel yükümlülüklerinden biri değildir?

- A)Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak
- B)Sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesini sağlamak
- C)İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uyulup uyulmadığını denetlemek
- D)İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetlerini çalışanlara yansıtmamak
- E)Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyine temsilci göndermek

DOĞRU CEVAP: E



(MAYIS 2015 B Sınıfı)

Soru No: 13

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi sekretaryası aşağıdakilerden hangisi tarafından yürütülür?

- A) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- B) Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
- C) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
- D) Sağlık Bakanlığı
- E) Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu

© 2015 YORUMLAR.COM



(MAYIS 2015 B Sınıfı)

Soru No: 13

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi sekretaryası aşağıdakilerden hangisi tarafından yürütülür?

- A) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- B) Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
- C) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
- D) Sağlık Bakanlığı
- E) Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu

DOĞRU CEVAP : C



(MAYIS 2015 B Sınıfı)

Soru No: 12

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre; çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir hususun tespit edilmesi hâlinde işin durdurulmasıyla ilgili,

- I. Tehlike giderilinceye kadar işin tamamında veya bir bölümünde iş durdurulur.
- II. İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve iş yeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içerisinde gönderilir.
- III. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından üç iş günü içinde yerine getirilir.

ifadelerinden hangileri doğrudur?

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



(MAYIS 2015 B Sınıfı)

Soru No: 12

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre; çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir hususun tespit edilmesi hâlinde işin durdurulmasıyla ilgili,

- I. Tehlike giderilinceye kadar işin tamamında veya bir bölümünde iş durdurulur.
- II. İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve iş yeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içerisinde gönderilir.
- III. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından üç iş günü içinde yerine getirilir.

ifadelerinden hangileri doğrudur?

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

DOĞRU CEVAP : D



(MAYIS 2015 C Sınıfı)

Soru No: 9

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerinden biri değildir?

- A) Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak
- B) Çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak
- C) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek
- D) Alt işverenle birlikte çalışana sadakatli davranmak
- E) Mesleki riskleri önlemek, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbiri almak



(MAYIS 2015 C Sınıfı)

Soru No: 9

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerinden biri değildir?

- A) Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak
- B) Çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak
- C) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek
- D) Alt işverenle birlikte çalışana sadakatli davranmak
- E) Mesleki riskleri önlemek, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbiri almak

DOĞRU CEVAP : D



(MAYIS 2015 C Sınıfı)

Soru No: 10

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının iş sağlığı ve güvenliği denetimlerini yapmakla görevli birimi aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı
- B) İç Denetim Birimi Başkanlığı
- C) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
- D) Çalışma Genel Müdürlüğü
- E) İş Teftiş Kurulu Başkanlığı



(MAYIS 2015 C Sınıfı)

Soru No: 10

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının iş sağlığı ve güvenliği denetimlerini yapmakla görevli birimi aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı
- B) İç Denetim Birimi Başkanlığı
- C) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
- D) Çalışma Genel Müdürlüğü
- E) İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

DOĞRU CEVAP : E



(MAYIS 2015 C Sınıfı)

Soru No: 11

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi risklerden korunma ilkelerinden biri değildir?

- A) Potansiyel tehlikeleri belirlemek
- B) Teknik gelişmelere uyum sağlamak
- C) Risklerle kaynağında mücadele etmek
- D) Çalışanlara uygun talimatlar vermek
- E) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek



(MAYIS 2015 C Sınıfı)

Soru No: 11

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi risklerden korunma ilkelerinden biri değildir?

- A) Potansiyel tehlikeleri belirlemek
- B) Teknik gelişmelere uyum sağlamak
- C) Risklerle kaynağında mücadele etmek
- D) Çalışanlara uygun talimatlar vermek
- E) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek

DOĞRU CEVAP: A



1-Aşağıdakilerden hangisi 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu önceki kanundan ayıran temel özelliklerden biridir?

- a-İş sağlığı ve güvenliği konusu ilk kez müstakil bir kanunda ele alındı.
- b-Kamu ve özel sektör ayrımı bu kanun ile yapılabildi.
- c-Kuralcı yaklaşıma öncelik verildi.
- d-İş yerlerinde yapılan işin niteliği yerine çalışan sayısı ile tehlike sınıflamaları yapıldı.



1-Aşağıdakilerden hangisi 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu önceki kanundan ayıran temel özelliklerden biridir?

a-İş sağlığı ve güvenliği konusu ilk kez müstakil bir kanunda ele alındı.

b-Kamu ve özel sektör ayrımı bu kanun ile yapılabildi.

c-Kuralcı yaklaşıma öncelik verildi.

d-İş yerlerinde yapılan işin niteliği yerine çalışan sayısı ile tehlike sınıflamaları yapıldı.



2-6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nu önceki kanundan ayıran temel özellikler içinde aşağıdakilerden hangisi yer almaz?

- a-Kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanların bu kanun kapsamına alınması
- b-Kuralcı bir yaklaşım yerine önleyici yaklaşımın gelmesi.
- c-İş yerleri yapılan işin niceliğine göre tehlike sınıflarına ayrılması.
- d-Bütün işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi gibi uzman personel görev yapacak olması.

2-6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nu önceki kanundan ayıran temel özellikler içinde aşağıdakilerden hangisi yer almaz?

a-Kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanların bu kanun kapsamına alınması

b-Kuralcı bir yaklaşım yerine önleyici yaklaşımın gelmesi.

c-İş yerleri yapılan işin niceliğine göre tehlike sınıflarına ayrılması.

d-Bütün işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi gibi uzman personel görev yapacak olması.



3-6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun temel yaklaşımları arasında aşağıdakilerden hangisi hatalıdır?

- a- Devlet 10'dan az çalışanı olan (tehlikeli & çok tehlikeli) işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini destekler.
- b- Elli'den fazla çalışanın bulunduğu tüm iş yerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulur.
- c- İş yerlerinde acil durum planları hazırlanır.
- d- Büyük endüstriyel kaza riski taşıyan işyerleri sadece güvenlik raporu oluşturularak işe başlanabilir.



3-6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun temel yaklaşımları arasında aşağıdakilerden hangisi hatalıdır?

- a- Devlet 10'den az çalışanı olan işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini destekler.
- b- Elli'den fazla çalışanın bulunduğu tüm iş yerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulur.
- c- İş yerlerinde acil durum planları hazırlanır.
- d- Büyük endüstriyel kaza riski taşıyan işyerleri sadece güvenlik raporu oluşturularak işe başlanabilir.**



4-6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun temel özellikleri açısından aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

a-Kişinin bulunduğu iş yerindeki çalışan sayısı ve iş yeri türü kanundan yararlanmasına engel değildir.

b-Kanun çırak ve stajyerler için geçerli değildir.

c-Çalışan istihdam etmeden kendi nam hesabına çalışanları kapsar.

d-Ev hizmetlerinde çalışanları kapsar.



4-6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun temel özellikleri açısından aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

a-Kişinin bulunduğu iş yerindeki çalışan sayısı ve iş yeri türü kanundan yararlanmasına engel değildir.

b-Kanun çırak ve stajyerler için geçerli değildir.

c-Çalışan istihdam etmeden kendi nam hesabına çalışanları kapsar.

d-Ev hizmetlerinde çalışanları kapsar.



5-6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun temel özellikleri içinde aşağıdakilerden hangisi yer almaz?

a-Elli ve daha fazla çalışanı bulunan ve altı aydan fazla çalışılan iş yerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulacak.

b-İş yerlerinde acil durum planı hazırlanacak.

c-İşveren tüm çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma hayatına ilişkin hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirecek.

d-Çalışanların işyerindeki sağlık ve güvenlik faaliyetlerine katılmak için zorunluluğu bulunmayacak.



5-6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun temel özellikleri içinde aşağıdakilerden hangisi yer almaz?

a-Elli ve daha fazla çalışanı bulunan ve altı aydan fazla çalışılan iş yerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulacak.

b-İş yerlerinde acil durum planı hazırlanacak.

c-İşveren tüm çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma hayatına ilişkin hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirecek.

d-Çalışanların işyerindeki sağlık ve güvenlik faaliyetlerine katılmak için zorunluluğu bulunmayacak.



6- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun temel unsurlarından, “İşyerleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin daha etkin olması” amacı ile aşağıdakilerden hangisi önceliklidir?

- a-Öncelikle iş yerleri tehlike sınıfına ayrılacak.
- b-Tehlike sınıfından önce çalışan sayısı tespit edilecek.
- c-Yapılan işin özelliği, işin her safhasında, kullanılan veya ortaya çıkan maddeler,
- d-İş ekipmanı, üretim, yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları gibi hususlar dikkate alınacak.



6- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun temel unsurlarından, “İşyerleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin daha etkin olması” amacı ile aşağıdakilerden hangisi önceliklidir?

a-Öncelikle iş yerleri tehlike sınıfına ayrılacak.

b-Tehlike sınıfından önce çalışan sayısı tespit edilecek.

c-Yapılan işin özelliği, işin her safhasında, kullanılan veya ortaya çıkan maddeler öncelikli,

d-İş ekipmanı, üretim, yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları gibi hususlar dikkate alınacak.



7) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 4'e göre "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü" olup bu çerçevede aşağıdakilerden hangisi bu yükümlülükleri arasında yer almaz?

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
- b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
- c) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.
- d) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkiler.



7) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 4'e göre "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü" olup bu çerçevede aşağıdakilerden hangisi bu yükümlülükleri arasında yer almaz?

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

d) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkiler.



8) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre aşağıdakilerden hangisi “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” oluşturulmasında İşveren’in sorumlulukları arasında değildir?

- a) Altı aydan fazla süren işlerin yapıldığı tüm işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulacak.
- b) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunacak kurulun, mevzuata uygun kararlarını uygulamakla yükümlü olacak.
- c) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması hâlinde, işverenler birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirecek.
- d) İş yerinde alt işverene bağlı çalışanlar da varsa asıl işverenin koordinasyonunda alt işverenin de katılımı ile bir kurul oluşturulacak.



8) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” oluşturulmasında İşveren'in sorumlulukları arasında değildir?

a) Altı aydan fazla süren işlerin yapıldığı tüm işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulacak. (50)

b) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunacak kurulun, mevzuata uygun kararlarını uygulamakla yükümlü olacak.

c) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması hâlinde, işverenler birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirecek.

d) İş yerinde alt işverene bağlı çalışanlar da varsa asıl işverenin koordinasyonunda alt işverenin de katılımı ile bir kurul oluşturulacak.



9) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 5'e göre "Risklerden Korunma" ilkeleri içinde aşağıdakilerden hangisi İşveren'in yükümlülükleri arasında yer almaz?

- a) Risklerle kaynağında mücadele etmek.
- b) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.
- c) Kişisel korunma tedbirlerine öncelik vermek.
- d) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.



9) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 5'e göre "Risklerden Korunma" ilkeleri içinde aşağıdakilerden hangisi İşveren'in yükümlülükleri arasında yer almaz?

- a) Risklerle kaynağında mücadele etmek.
- b) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

c) Kişisel korunma tedbirlerine öncelik vermek.

- d) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.



10) İşveren'in, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 6'ya göre "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri"ni yerine getirme yükümlülüğü arasında aşağıdakilerden hangisini yer almaz?

- a) İşveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir veya İSG hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alabilir.
- b) İşveren, görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri uygun bulunduğu koşulda yerine getirir.
- c) İşveren, belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir
- d) İşveren, görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.



10) İşveren'in, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 6'ya göre "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri"ni yerine getirme yükümlülüğü arasında aşağıdakilerden hangisini yer almaz?

a) İşveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir veya İSG hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alabilir.

b) İşveren, görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri uygun bulunduğu koşulda yerine getirir.

c) İşveren, belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir

d) İşveren, görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.



11) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 7'ye göre İş Sağlığı ve Güvenliği için Hizmet Desteğinden kimler yararlanamaz?

- a) Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri
- b) 10'dan az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki Bakanlar Kurulu kararı ile destek verilecek işyerleri.
- c) Tüm tehlike sınıfları için on ve üstünde çalışanı olanlar
- d) Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre ondan az çalışanı bulunan, tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri



11) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 7'ye göre İş Sağlığı ve Güvenliği için Hizmet Desteğinden kimler yararlanamaz?

- a) Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri
- b) 10'dan az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki Bakanlar Kurulu kararı ile destek verilecek işyerleri.
- c) Tüm tehlike sınıfları için on ve üstünde çalışanı olanlar (kanunda böyle bir ibare yoktur)**
- d) Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre ondan az çalışanı bulunan, tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri



12-6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işyerlerinde “Tehlike Sınıfları” nasıl belirlenir?

- a) İSG Uzmanı ve İş Yeri Hekimi’nin ortak hazırlayacağı rapor ile belirlenir.
- b) İş Müfettişinin hazırlayacağı rapor ile belirlenir.
- c) Sosyal tarafların dâhil olduğu bir komisyonun görüşleri doğrultusunda Bakanlıkça tespit edilir.
- d) A Sınıfı İSG Uzmanı tüm tehlike sınıflarını rapor ile belirleme yetkisine sahiptir.



12-6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işyerlerinde “Tehlike Sınıfları” nasıl belirlenir?

- a) İSG Uzmanı ve İş Yeri Hekimi’nin ortak hazırlayacağı rapor ile belirlenir.
- b) İş Müfettişinin hazırlayacağı rapor ile belirlenir.
- c) Sosyal tarafların dâhil olduğu bir komisyonun görüşleri doğrultusunda Bakanlıkça tespit edilir.**
- d) A Sınıfı İSG Uzmanı tüm tehlike sınıflarını rapor ile belirleme yetkisine sahiptir.



13-6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna göre Risk Değerlendirmesi yapılacak iş yerlerindeki özellikle dikkat edilecek hususlar arasında aşağıdakilerden hangisi yer almaz?

- a) İşyerlerinde sürekli iyileştirmenin sağlanması amacıyla risk değerlendirmesi çalışması güncel halde tutulur ve Risk değerlendirmesi çalışması, işyerlerinin tehlike sınıfına göre periyodik olarak yenilenir.
- b) Yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu da risk değerlendirmesinde özellikle dikkate alınır.
- c) Risk değerlendirmesi sadece işveren ve iş sağlığı ve güvenliği personelinin katılımı ile gerçekleşir.
- d) Maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan sektörler ve büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamışsa iş durdurulur.



13-6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna göre Risk Değerlendirmesi yapılacak iş yerlerindeki özellikle dikkat edilecek hususlar arasında aşağıdakilerden hangisi yer almaz?

a) İşyerlerinde sürekli iyileştirmenin sağlanması amacıyla risk değerlendirmesi çalışması güncel halde tutulacak ve Risk değerlendirmesi çalışması, işyerlerinin tehlike sınıfına göre periyodik olarak yenilenir.

b) Yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu da risk değerlendirmesinde özellikle dikkate alınır.

c) Risk değerlendirmesi sadece işveren ve iş sağlığı ve güvenliği personelinin katılımı ile gerçekleşir.

d) Maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan sektörler ve büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamışsa iş durdurulur.



- I. Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.
- II. Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.
- III. İşyerinin tertip ve düzeni.
- IV. Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

14) Risk değerlendirmesi yapılırken hangilerine dikkat edilir?

a) I, II, IV

b) II, III, IV

c) I, II, III

d) I, II, III, IV



- I. Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.
- II. Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.
- III. İşyerinin tertip ve düzeni.
- IV. Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

14) Risk değerlendirmesi yapılırken hangilerine dikkat edilir?

a)I,II,IV

b)II,III, IV

c)I, II,III

d)I, II, III, IV



15-6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna göre “acil durum” hazırlığı içinde hangisi yer almaz?

a-Tüm işverenler; ilkyardım, yangınla mücadele, kişilerin tahliyesi, ciddi ve yakın tehlikeyle karşılaşılması gibi durumlar için önceden acil durum planı hazırlayacak.

b-Acil durumlara hazırlık amacıyla tüm çalışanların katılacağı eğitim ve tatbikatlar yapılacaktır.

c-İşverenler; ilkyardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında işyeri dışındaki kuruluşlarla da irtibatı sağlayacaktır.

d-Ciddi ve yakın tehlike bulunan yerlere, sadece gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler girebilecek. Bunların dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmeleri istenecek.



15-6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna göre “acil durum” hazırlığı içinde hangisi yer almaz?

a-Tüm işverenler; ilkyardım, yangınla mücadele, kişilerin tahliyesi, ciddi ve yakın tehlikeyle karşılaşılması gibi durumlar için önceden acil durum planı hazırlayacak.

b-Acil durumlara hazırlık amacıyla tüm çalışanların katılacağı eğitim ve tatbikatlar yapılacaktır.

c-İşverenler; ilkyardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında işyeri dışındaki kuruluşlarla da irtibatı sağlayacaktır.

d-Ciddi ve yakın tehlike bulunan yerlere, sadece gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler girebilecek. Bunların dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmeleri istenecek.



16-Aşağıdakilerden hangisi 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna göre İşveren'in "Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım" sorumlulukları arasında değildir?

a) İşveren, özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında bilgi ve görgüsü dahilinde hareket ederek gerekli düzenlemeleri sağlar.

b) İşveren, çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.

c) İşveren, acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar.

d) İşveren, acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanımına sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.



16-Aşağıdakilerden hangisi 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna göre İşveren'in "Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım" sorumlulukları arasında değildir?

- a) İşveren, özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında bilgi ve görgüsü dahilinde hareket ederek gerekli düzenlemeleri sağlar.**
- b) İşveren, çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.
- c) İşveren, acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar.
- d) İşveren, acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanımına sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.



17-6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre çalışanların, “Çalışmaktan Kaçınma Hakkı” kapsamında hangisi yer almaz?

- a) Çalışan, ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kaldığında iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı yerlerde ise işverene bu durumun giderilmesi için başvurabilir.
- b) Çalışanın talebi doğrultusunda karar verildiği takdirde gerekli tedbirler alınıncaya kadar, çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir.
- c) Çalışana çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı süre için çalışılmayan gün oranında eksik maaş ödemesi yapılır.
- d) Talep ettiği halde gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda çalışanlar iş sözleşmelerini feshedebilir.



17-6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre çalışanların, “Çalışmaktan Kaçınma Hakkı” kapsamında hangisi yer almaz?

- a) Çalışan, ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kaldığında iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı yerlerde ise işverene bu durumun giderilmesi için başvurabilir.
- b) Çalışanın talebi doğrultusunda karar verildiği takdirde gerekli tedbirler alınıncaya kadar, çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir.
- c) Çalışana çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı süre için çalışılmayan gün oranında eksik maaş ödemesi yapılır.**
- d) Talep ettiği halde gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda çalışanlar iş sözleşmelerini feshedebilir.



18-6331 Sayılı Kanunda iş kazası ve meslek hastalıklarını daha etkin kayıt altına alınabilmesi için çeşitli önlemler getirilmiştir. Aşağıdakilerden hangisi bu önlemler arasında yer almaz?

- a) İş kazaları kazadan sonraki, meslek hastalıkları ise öğrenildikten sonraki üç işgünü içinde işveren tarafından, Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilir.
- b) İşyeri hekimi ve sağlık görevlileri tarafından meslek hastalığı ön tanısı konulan vakalar, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk edilir.
- c) Sağlık kuruluşları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise tanı koydukları meslek hastalıklarını en geç 7 gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.
- d) İşyerinde meydana gelen ramak kala olaylar da, işveren tarafından kayıt altına alınır.



18-6331 Sayılı Kanunda iş kazası ve meslek hastalıklarını daha etkin kayıt altına alınabilmesi için çeşitli önlemler getirilmiştir. Aşağıdakilerden hangisi bu önlemler arasında yer almaz?

- a) İş kazaları kazadan sonraki, meslek hastalıkları ise öğrenildikten sonraki üç işgünü içinde işveren tarafından, Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilir.
- b) İşyeri hekimi ve sağlık görevlileri tarafından meslek hastalığı ön tanısı konulan vakalar, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk edilir.
- c) Sağlık kuruluşları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise tanı koydukları meslek hastalıklarını en geç 7 gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir. (10 gün)
- d) İşyerinde meydana gelen ramak kala olaylar da, işveren tarafından kayıt altına alınır.



I. İşe girişlerinde.

II. İş değişikliğinde.

III. İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.

19) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre İşveren'in Sağlık Gözetimi yükümlülükleri kapsamında sağlık muayenesinin yapılmasının zorunlu olduğu haller hangileridir?

a) I, II, III b) I ve II c) II ve III d) Yalnız I



I. İşe girişlerinde.

II. İş değişikliğinde.

III. İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.

19) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre İşveren'in Sağlık Gözetimi yükümlülükleri kapsamında sağlık muayenesinin yapılmasının zorunlu olduğu haller hangileridir?

a) I, II, III

b) I ve II

c) II ve III

d) Yalnız I



20) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu kapsamında alınması gereken Sağlık Raporlarını kim hazırlar?

- a) Sağlık Ocakları ve aile hekimleri
- b) İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekimi
- c) Sağlık Bakanlığı'na bağlı özel hastaneler
- d) Meslek Hastalıkları Hastaneleri



20) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu kapsamında alınması gereken Sağlık Raporlarını kim hazırlar?

a) Sağlık Ocakları ve aile hekimleri

b) İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekimi

c) Sağlık Bakanlığı'na bağlı özel hastaneler

d) Meslek Hastalıkları Hastaneleri



21) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu kapsamında alınması gereken Sağlık Raporlarına itiraz hangi kuruma yapılır?

- a) İtirazlar Meslek Hastalıkları Hastanelerine yapılır.
- b) İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekimine yapılır.
- c) İşveren'e doğrudan bildirmek sureti ile yapılır.
- d) Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.



21) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu kapsamında alınması gereken Sağlık Raporlarına itiraz hangi kuruma yapılır?

- a) İtirazlar Meslek Hastalıkları Hastanelerine yapılır.
- b) İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekimine yapılır.
- c) İşveren'e doğrudan bildirmek sureti ile yapılır.
- d) Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.**



22) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna Göre “sağlık taraması” için aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

a-Muayene periyotlarını, Sağlık Bakanlığı belirler.

b-Çalışanların hassasiyetlerin saptanması ve riskli durumların belirlenebilmesi amacıyla tüm çalışanlar sağlık taramasına tabi tutulur.

c-Çalışanların sağlık muayeneleri; işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası ve meslek hastalığı ile sağlık nedeniyle verilen aralardan sonra tekrarlanır.

d-Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacak olanlar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.



22) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna Göre “sağlık taraması” için aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

a-Muayene periyotlarını, Sağlık Bakanlığı belirler.

b-Çalışanların hassasiyetlerin saptanması ve riskli durumların belirlenebilmesi amacıyla tüm çalışanlar sağlık taramasına tabi tutulur.

c-Çalışanların sağlık muayeneleri; işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası ve meslek hastalığı ile sağlık nedeniyle verilen aralardan sonra tekrarlanır.

d-Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacak olanlar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.



- I. İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.
- II. Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
- III. Görevli kişilere ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri
- IV. Sağlıklı beslenme ve spor

23. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak hangi konularda bilgilendirir?

- a) I, II, IV b) II, III, IV c) I, II, III d) I, II, III, IV



- I. İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.
- II. Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
- III. Görevli kişilere ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri
- IV. Sağlıklı beslenme ve spor

23. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak hangi konularda bilgilendirir?

- a) I, II, IV b) II, III, IV **c) I, II, III** d) I, II, III, IV



24) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’da “çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimi” içinde aşağıdakilerden hangisi yer alamaz?

a-İşveren, tüm çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma hayatına dair hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür.

b-Çalışanlar iş ve işyeri değişikliği, uzun süreli işten uzak kalma ve kullanılan donanımın değişikliğinin ardından, yeni çalışma koşullarına yönelik olarak eğitim almalı ve bu eğitimler düzenli aralıklarla tekrarlanmalıdır.

c-Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacak olanlardan, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgelemeleri istenir. Bu belgeye sahip olmayanlar işe başladıktan sonra eğitim alarak belge sahibi yapılır.

d- Eğitimlerin süresi çalışma süresinden sayılır ve maliyetleri çalışana yansıtılmaz.



24) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’da “çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimi” içinde aşağıdakilerden hangisi yer alamaz?

a-İşveren, tüm çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma hayatına dair hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür.

b-Çalışanlar iş ve işyeri değişikliği, uzun süreli işten uzak kalma ve kullanılan donanımın değişikliğinin ardından, yeni çalışma koşullarına yönelik olarak eğitim almalı ve bu eğitimler düzenli aralıklarla tekrarlanmalıdır.

c-Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacak olanlardan, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgelemeleri istenir. Bu belgeye sahip olmayanlar işe başladıktan sonra eğitim alarak belge sahibi yapılır.

d- Eğitimlerin süresi çalışma süresinden sayılır ve maliyetleri çalışana yansıtılmaz.



25) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’da “çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimi” için aşağıdakilerden hangileri doğrudur?

- I. Eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir.
- II. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.
- III- Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir
- IV- İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir.
- V-Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.

a) I, II, VI b) I, II, III, IV c)) I, II, III, IV, V d) I, II, III, VI



25) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’da “çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimi” için aşağıdakilerden hangileri doğrudur?

- I. Eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir.
- II. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.
- III- Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir
- IV- İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir.
- V-Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.

a) I, II, VI b) I, II, III, IV **c)) I, II, III, IV, V** d) I, II, III, VI



26) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’da “çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimi” için aşağıdakilerden hangileri doğrudur?

I- Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar

II-Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz.

III-Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

IV-Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

V- Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir

a) I, II, III, IV, V b) I, II, III, V c) I, II, IV d) I, II, III, IV



27) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’da “çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimi” için aşağıdakilerden hangileri doğrudur?

I- Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar

II-Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz.

III-Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

IV-Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

V- Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir

a) I, II, III, IV, V b) I, II, III, V c) I, II, IV d) I, II, III, IV



28) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna Göre “çalışanların aktif katılımını sağlamak için” yapılması gerekenler arasında hangisi yer almaz?

a-İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanlarla işveren arasındaki iletişimi sağlayacak çalışan temsilcisi görevlendirilir.

b-Sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak görev yapamaz.

c-Seçimle ya da atama yoluyla görevlendirilen çalışan temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda işverene teklif getirebilir.

d-Çalışan temsilcileri getirdikleri öneriler nedeniyle işveren tarafından hak mahrumiyetine uğratılamaz.



28) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna Göre “çalışanların aktif katılımını sağlamak için” yapılması gerekenler arasında hangisi yer almaz?

a-İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanlarla işveren arasındaki iletişimi sağlayacak çalışan temsilcisi görevlendirilir.

b-Sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak görev yapamaz.

c-Seçimle ya da atama yoluyla görevlendirilen çalışan temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda işverene teklif getirebilir.

d-Çalışan temsilcileri getirdikleri öneriler nedeniyle işveren tarafından hak mahrumiyetine uğratılamaz.



29) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Bu yükümlülükler arasında aşağıdakilerden hangisi yer almaz?

- a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.
- b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.
- c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.
- d) Noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, teftişe yetkili makama doğrudan bildirim yapmak.



29) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Bu yükümlülükler arasında aşağıdakilerden hangisi yer almaz?

- a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.
- b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.
- c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.
- d) Noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, teftişe yetkili makama doğrudan bildirim yapmak.**



30) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna Göre Seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı için aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.
- b) Elli bir ile yüz bir arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.
- c) Yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.
- d) Beş yüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.



30) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna Göre Seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı için aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.
- b) Elli bir ile yüz bir arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki. (YÜZ)**
- c) Yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.
- d) Beş yüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.



31) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna Göre Çalışan temsilcisinin hakları hususunda aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- a) Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.
- b) Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.
- c) Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.
- d) İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapamaz.



31) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna Göre Çalışan temsilcisinin hakları hususunda aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

a) Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.

b) Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

c) Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.

d) İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapamaz.



32) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna Göre Ulusal iş sağlığı ve güvenliği Konseyi üyeleri arasında aşağıdakilerden hangisi yoktur?

- a) Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, İş Teftiş Kurulu Başkanı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından bir genel müdür.
- b) Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Çevre ve Şehircilik, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Kalkınma, Millî Eğitim ile Sağlık bakanlıklarından ilgili birer genel müdür.
- c) Yükseköğretim Kurulu Başkanı, Devlet Personel Başkanlığından bir başkan.
- d) İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan, Türk Tabipleri Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesi.



32) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna Göre Ulusal iş sağlığı ve güvenliği Konseyi üyeleri arasında aşağıdakilerden hangisi yoktur?

a) Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, İş Teftiş Kurulu Başkanı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından bir genel müdür.

b) Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Çevre ve Şehircilik, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Kalkınma, Millî Eğitim ile Sağlık bakanlıklarından ilgili birer genel müdür.

c) Yükseköğretim Kurulu Başkanı, Devlet Personel Başkanlığından bir başkan.

(Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından bir yürütme kurulu üyesi, Devlet Personel Başkanlığından bir başkan yardımcısı)

d) İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan, Türk Tabipleri Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesi.



33) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna Göre Ulusal iş sağlığı ve güvenliği Konseyi için aşağıdakilerden hangisi hatalıdır?

- a) Konsey üyeleri, iki yıl için seçilir ve üst üste iki olağan toplantıya katılmaz ise ilgili kurum veya kuruluşun üyeliği sona erer.
- b) Konseyin sekreteryası, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce yürütülür.
- c) Konsey, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği hâlinde başkanın oyu kararı belirler. Çekimser oy kullanılamaz.
- d) Konsey yılda bir defa olağan toplanır. Başkanın veya üyelerin üçte birinin teklifi ile olağanüstü olarak da toplanabilir.



33) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna Göre Ulusal iş sağlığı ve güvenliği Konseyi için aşağıdakilerden hangisi hatalıdır?

- a) Konsey üyeleri, iki yıl için seçilir ve üst üste iki olağan toplantıya katılmaz ise ilgili kurum veya kuruluşun üyeliği sona erer.
- b) Konseyin sekreteryası, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce yürütülür.
- c) Konsey, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği hâlinde başkanın oyu kararı belirler. Çekimser oy kullanılamaz.
- d) Konsey yılda bir defa olağan toplanır. Başkanın veya üyelerin üçte birinin teklifi ile olağanüstü olarak da toplanabilir. (İki)**



34) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna Göre, Asıl işveren ve Alt işveren ilişkisi içinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun oluşturulmasında aşağıdakilerden hangisi geçerlidir?

I-Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur

II-Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

III- İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

IV- Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

V- Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.

a) I, II, III, IV, V

b) I, II, III, V

c) I, II, IV

d) I, II, III, IV



35) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna Göre, Asıl işveren ve Alt işveren ilişkisi içinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun oluşturulmasında aşağıdakilerden hangisi geçerlidir?

I-Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur

II-Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

III- İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

IV- Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

V- Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.

a) I, II, III, IV, V

b) I, II, III, V

c) I, II, IV d) I, II, III, IV



36) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna istinaden, iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyonu kim nasıl sağlar?

a)Tüm kiracılar kendi iş sağlığı ve güvenliğini sağlar böylece iş hanı vb yerlerin tamamında güvenli ve sağlıklı iş olanağı oluşturulmuş olur.

b)Yönetim koordinasyonu sağlar yaptırım gücü yoktur

c) Yönetim koordinasyonu sağlar ve gerekli hallerde ceza keser.

d) Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.



36) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna istinaden, iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyonu kim nasıl sağlar?

a)Tüm kiracılar kendi iş sağlığı ve güvenliğini sağlar böylece iş hanı vb yerlerin tamamında güvenli ve sağlıklı iş olanağı oluşturulmuş olur.

b)Yönetim koordinasyonu sağlar yaptırım gücü yoktur

c) Yönetim koordinasyonu sağlar ve gerekli hallerde ceza keser.

d) Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.



37) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre hayati tehlikeye bağlı “İşin durdurulması” kapsamında aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

I- Hayati tehlike tespitinde bu tehlike giderilinceye kadar, işyerinin tamamı değil sadece bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alanda veya iş yerinin tamamında iş durdurulur.

II- Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

III- Üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.

IV- İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

- a) I, II, III, IV b) I, II, III, V c) I, II, IV d) I, II, III, IV



37) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre hayati tehlikeye bağlı "İşin durdurulması" kapsamında aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

I- Hayati tehlike tespitinde bu tehlike giderilinceye kadar, işyerinin tamamı değil sadece bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alanda veya iş yerinin tamamında iş durdurulur.

II- Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

III- Üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.

IV- İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

a) I, II, III, IV b) I, II, III, V c) I, II, IV

d) I, II, III, IV



38) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre hayati tehlikeye bağlı “İşin durdurulması” kararı ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilir.

a) 2 / 7

b) 1 / 24

c) aynı / 12

d) 7 / 2



38) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre hayati tehlikeye bağlı “İşin durdurulması” kararı ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilir.

a) 2 / 7

b) 1 / 24

c) aynı / 12

d) 7 / 2



39) İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren kaç iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir? Mahkemenin itirazı karara bağlaması kaç gün içinde olur?

- a) 7 / 6
- b) 5 / 6
- c) 10 / 7
- d) 6 / 6



39) İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren kaç iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir? Mahkemenin itirazı karara bağlaması kaç gün içinde olur?

- a) 7 / 6
- b) 5 / 6
- c) 10 / 7
- d) 6 / 6**



40) İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç kaç gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır?

- a) 7
- b) 5
- c) 6
- d) 8



40) İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç kaç gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır?

a) 7

b) 5

c) 6

d) 8



2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre aşağıdaki tanımlardan hangisi yanlıştır?

(Aralık 2013 C Sınıfı)

- A) Risk: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek ramak kala olayı ifade eder.
- B) Önleme: İşyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümünü ifade eder.
- C) İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları ifade eder.
- D) İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olayı ifade eder.



2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre aşağıdaki tanımlardan hangisi yanlıştır?

(Aralık 2013 C Sınıfı)

- A) Risk: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek ramak kala olayı ifade eder.
- B) Önleme: İşyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümünü ifade eder.
- C) İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları ifade eder.
- D) İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olayı ifade eder.



3. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının en öncelikli yaklaşımı aşağıdakilerden hangisidir?

(Aralık 2013 C Sınıfı)

- A) Meslek hastalığı vakalarını tespitinin azaltılması
- B) İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği koşullarının denetlenmesi
- C) İş kazası geçirenlere tazminat bağlanması
- D) Çalışanların sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması



3. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının en öncelikli yaklaşımı aşağıdakilerden hangisidir?

(Aralık 2013 C Sınıfı)

- A) Meslek hastalığı vakalarını tespitinin azaltılması
- B) İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği koşullarının denetlenmesi
- C) İş kazası geçirenlere tazminat bağlanması
- D) Çalışanların sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması**



5. Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dayanılarak kurulan ve çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut şartlarının iyileştirilmesi ve güvenlik kültürünün ülke genelinde yaygınlaştırılması amacıyla üyelerin işbirliği içinde çalışmasını esas alan oluşum aşağıdakilerden hangisidir?

(Aralık 2013 C Sınıfı)

- A) Çalışma Meclisi
- B) Üçlü Danışma Kurulu
- C) Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi
- D) Stratejik İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu



5. Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dayanılarak kurulan ve çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut şartlarının iyileştirilmesi ve güvenlik kültürünün ülke genelinde yaygınlaştırılması amacıyla üyelerin işbirliği içinde çalışmasını esas alan oluşum aşağıdakilerden hangisidir?

(Aralık 2013 C Sınıfı)

- A) Çalışma Meclisi
- B) Üçlü Danışma Kurulu
- C) Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi**
- D) Stratejik İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu



7. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisinin uygulamasında az tehlikeli sınıfta yer alan bir işyeri ile çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işyeri arasında fark yoktur?

(Aralık 2013 B Sınıfı)

- A) Risk değerlendirmesinin yenilenmesi
- B) İş kazası ve meslek hastalıklarının bildirimi
- C) Acil durum planında görevlendirilecek kişi sayısı
- D) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yenilenmesi



7. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisinin uygulamasında az tehlikeli sınıfta yer alan bir işyeri ile çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işyeri arasında fark yoktur?

(Aralık 2013 B Sınıfı)

- A) Risk değerlendirmesinin yenilenmesi
- B) İş kazası ve meslek hastalıklarının bildirimi**
- C) Acil durum planında görevlendirilecek kişi sayısı
- D) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yenilenmesi



15. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre aşağıdakilerden hangisi “asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiyi” ifade etmektedir?

(Aralık 2013 B Sınıfı)

- A) Destek elemanı
- B) Mutemet yetkilisi
- C) Acil eylem personeli
- D) İnsan kaynakları eğiticisi



15. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre aşağıdakilerden hangisi “asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiyi” ifade etmektedir?

(Aralık 2013 B Sınıfı)

- A) Destek elemanı**
- B) Mutemet yetkilisi
- C) Acil eylem personeli
- D) İnsan kaynakları eğiticisi



2. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'n göre aşağıdakilerden hangisi çalışanları yükümlülüklerinden değildir?

(Şubat 2014 B Sınıfı)

- A) İşyerindeki makine ve binalarda sağlık v güvenlik yönünden bir eksiklik gördüklerinde, derhal Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne haber vermek
- B) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak
- C) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğini sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak
- D) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanım doğru kullanmak ve korumak



2. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'n göre aşağıdakilerden hangisi çalışanları yükümlülüklerinden değildir?

(Şubat 2014 B Sınıfı)

- A) İşyerindeki makine ve binalarda sağlık v güvenlik yönünden bir eksiklik gördüklerinde, derhal Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne haber vermek
- B) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak
- C) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğini sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak
- D) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanım doğru kullanmak ve korumak



4857 SAYILI İŞ KANUNU



4857 Sayılı İş Kanunu

Tanımlar

Madde 2 - 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.

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.



4857 Sayılı İş Kanunu

ASILİŞVEREN – ALTİŞVEREN İLİŞKİSİ

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.

4857 Sayılı İş Kanunu



İşyerini bildirme

Madde 3 - 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.** (Değişik ikinci fıkra: 15/5/2008-5763/1 md.)

Bu Kanunun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre **iş alan alt işveren;** kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre **bildirim yapmakla yükümlüdür.**

Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda **muvaazalı işlemin tespiti halinde,** bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren **30 işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir.** İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir.



İşyerini bildirme

Madde 3 –

Rapora **30 iş günü** içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır. (2)(3) (Ek fıkra:11/6/2003-4884/10 md.) Ancak, şirketlerin tescil kayıtları ise ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili memurluğunca **1 ay** içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderilir.

Değişik beşinci cümle: 16/9/2014-6552/1 md.) İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre **4 ay** içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay **6 ay** içinde kesin olarak karar verir. Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunludur.



4857 Sayılı İş Kanunu

İstisnalar

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

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



4857 Sayılı İş Kanunu

Şu kadar ki;

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

Bu Kanun hükümlerine tabidir.



4857 Sayılı İş Kanunu

Eşit davranma ilkesi

Madde 5 – (Ek: 6/2/2014-6518/57 md.) 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 kararlaştırılamaz.

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.



4857 Sayılı İş Kanunu

İşyerinin veya bir bölümünün devri

Madde 6 - İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, **devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri** bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. 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 2 yıl ile sınırlıdır.**

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz. Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez 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.



4857 Sayılı İş Kanunu

Geçici iş ilişkisi

Madde 7 - İşveren, 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.

Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur.(Değişik son cümle: 20/6/2012-6331/32 md.) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir.

Geçici iş ilişkisi 6 ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla 2 defa yenilenebilir.

İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur. İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır. İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır. Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.



4857 Sayılı İş Kanunu

İKİNCİ BÖLÜM

İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi

Tanım ve şekil

Madde 8 - 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 muaftır. Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç **2** 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 1 ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz.**

İş sözleşmesi **2** aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.



4857 Sayılı İş Kanunu

Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi

Madde 9 - 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 kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde** oluşturulabilir.

Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri

Madde 10 - **Nitelikleri bakımından** en çok **30** iş günü süren işlere süreksiz iş, **bundan fazla devam edenlere** sürekli iş denir.



4857 Sayılı İş Kanunu

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

Madde 11

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) yapamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.



4857 Sayılı İş Kanunu

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları

Madde 12

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı 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.



4857 Sayılı İş Kanunu

Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi

Madde 13

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 bulunduğu anda kısmî süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.



4857 Sayılı İş Kanunu

Çağrı üzerine çalışma

Madde 14

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 20 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 4 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 4 saat üst üste çalıştırmak zorundadır.**



4857 Sayılı İş Kanunu

Deneme süreli iş sözleşmesi

Madde 15

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

Madde 16

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.



Sürelî fesih

Madde 17

4857 Sayılı İş Kanunu

Belirsiz süreli iş sözleşmeleri;

- a) işi **6** aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından **başlayarak 2 hafta sonra,**
- b) işi **6** aydan **1,5** yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak **4 hafta sonra,**
- c) işi **1,5** yıldan **3** yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak **6 hafta sonra,**
- d) işi **3** yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak **8 hafta sonra,**

Feshedilmiş sayılır.

Bu süreler [asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.](#)

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

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

4857 Sayılı İş Kanunu



Feshin geçerli sebebe dayandırılması

Madde 18

30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 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. Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır. **(Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.**

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) İrk, 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.



4857 Sayılı İş Kanunu

İşçinin **6** aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

Sözleşmenin feshinde usul

Madde 19 - 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 (1)

Madde 20 - İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren **1 ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.** (...) (1) taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür. (1) Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. **İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.** Dava seri muhakeme usulüne göre **2 ay içinde sonuçlandırılır.** Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, **Yargıtay 1 ay içinde kesin olarak karar verir.**



4857 Sayılı İş Kanunu

İş Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları

Madde 21 - İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek **feshin geçersizliğine karar verildiğinde,**

işveren, işçiyi 1 ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren 1 ay içinde işe

başlatmaz ise, işçiye en az 4 aylık ve en çok 8 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 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. 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 sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

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

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



4857 Sayılı İş Kanunu

Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi

Madde 22

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 **6 işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye 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.



4857 Sayılı İş Kanunu

Yeni işverenin sorumluluğu

Madde 23 - Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, **sözleşme süresinin bitmesinden önce** yahut **bildirim süresine uymaksızın** işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur:

- a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa.
- b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.
- c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse



4857 Sayılı İş Kanunu

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Madde 24 - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

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

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- a) **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.**
- b) **İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.**
- c) **İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut 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.**



4857 Sayılı İş Kanunu

d) 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.



4857 Sayılı İş Kanunu

Madde 25 - Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

- a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın **ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi. (1)**
- b) İşçinin **tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun 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.

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

- a) 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.
- b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.
- c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.



4857 Sayılı İş Kanunu

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.(2)

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

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

g) 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.**

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

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

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.



4857 Sayılı İş Kanunu

Derhal fesih hakkını kullanma süresi

Madde 26 - 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 6** iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren **1** yıl sonra kullanılamaz. **Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde 1** yıllık süre uygulanmaz. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

Yeni iş arama izni

Madde 27- 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 2 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.

4857 Sayılı İş Kanunu



Çalışma belgesi

Madde 28 - 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 işçiye işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir. Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

Toplu işçi çıkarma

Madde 29 - 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 % 10 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.



4857 Sayılı İş Kanunu

Fesih bildirimleri, **işverenin** toplu işçi çıkarma isteğini **bölge müdürlüğüne bildirmesinden 30 gün sonra hüküm doğurur.**

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, **işveren sadece durumu en az 30 gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne** ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür.

İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren 6 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 yapıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir.



4857 Sayılı İş Kanunu

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu (1)(2)(3)

Madde 30 – (Değişik : 15/5/2008-5763/2 md.) **işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde % 3 engelli, kamu işyerlerinde ise % 4 engelli ve % 2 eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları** meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde **çalıştırmakla yükümlüdürler.**

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

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

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

İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır.



4857 Sayılı İş Kanunu

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar.

Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

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



4857 Sayılı İş Kanunu

Askerlik ve kanundan doğan çalışma

Madde 31 - Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak **2 ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.** İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için **o işte en az 1 yıl** çalışmış olması şarttır.

Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

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.



4857 Sayılı İş Kanunu

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Ücret

Ücret ve ücretin ödenmesi

Madde 32 - Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

Değişik ikinci fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.) **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.

Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını **özel olarak açılan banka hesapları** dışında ödeyemezler.



4857 Sayılı İş Kanunu

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurttta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz. **Ücret en geç ayda bir ödenir.** İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi 5 yıldır.



4857 Sayılı İş Kanunu

Ücret kesme cezası

Madde 38 - İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

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

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

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren **1 ay** içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. 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.

4857 Sayılı İş Kanunu



Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişlerinden ücreti kesme yükümlülüğü

Madde 36

(Değişik beşinci fıkra: 10/9/2014-6552/3 md.) İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür.



4857 Sayılı İş Kanunu

Asgari ücret

Madde 39 - 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 2 yılda bir belirlenir.**

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı,
- Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı,
- Hazine Müsteşarlığı temsilcisi,
- Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli
- Bünyesinde en çok işçiye bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş,
- Bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. ,

Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.



4857 Sayılı İş Kanunu

Yarım ücret

Madde 40 - 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.**

Fazla çalışma ücreti

Madde 41 - Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, **Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde**, haftalık **45** 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 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.** **Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 yükseltilmesi suretiyle ödenir.**

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle **45** saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan **ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45** 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 % 25** yükseltilmesiyle ödenir.



4857 Sayılı İş Kanunu

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında **1 saat 30 dakikayı,**

fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında **1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.**

İşçi hak ettiği serbest zamanı **6 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 270 saatten** fazla olamaz.

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/4 md.) Bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâller dışında **yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.**

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/4 md.) **Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere**, bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde **haftalık otuz altı saati aşan** her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir.** (1)



4857 Sayılı İş Kanunu

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma

Madde 42 - 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. Şu kadar ki, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

Olağanüstü hallerde fazla çalışma

Madde 43 - Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre **Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.** Bu suretle fazla çalıştırılan işçiler için verilecek ücret hakkında 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.



4857 Sayılı İş Kanunu

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma

Madde 44 - Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı **toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır**. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Bu günlere ait ücretler 47 nci maddeye göre ödenir.

Saklı haklar

Madde 45 - Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz. Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.



4857 Sayılı İş Kanunu

Hafta tatili ücreti

Madde 46 - Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile **7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 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;

- a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- b) **(Değişik: 4/4/2015-6645/35 md.)** Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,

EK 2

- İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde **3 gün**, eşinin doğum yapması hâlinde ise **5 gün** ücretli izin verilir.
- İşçilerin en az **% 70** oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, **1 yıl** içinde toptan veya bölümler hâlinde **10 güne** kadar ücretli izin verilir.



4857 Sayılı İş Kanunu

Hafta tatili ücreti

c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.



4857 Sayılı İş Kanunu

Genel tatil ücreti

Madde 47 - Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, **kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa**, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, **tatil yapmayarak çalışırlarsa** ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

Geçici iş göremezlik

Madde 48 - İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir. Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.

Ücret şekillerine göre tatil ücreti

Madde 49 - İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, **ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır**. Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin **yedi buçuk katıdır**. Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. **Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir.**

Yüzdelerin belgelenmesi

4857 Sayılı İş Kanunu



Madde 52 - Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür. Bu belgelerin şekli ve uygulama usulleri iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir.

Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri

Madde 53 - 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;

a) 1 yıldan 5 yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden,

b) 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden,

c) 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden,

Az olamaz.

Ancak 18 yaş ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.

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

(Ek cümle: 10/9/2014-6552/5 md.) **Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.**



4857 Sayılı İş Kanunu

Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma dönemi

Madde 54 - Yıllık ücretli izine 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 bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır. **İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 55 inci madde hükümleri gereğince hesaplanır.** İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.



4857 Sayılı İş Kanunu

Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller

Madde 55 - Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

- a) **İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler** (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).
- b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince **doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.**
- c) **İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler** (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).
- d) **Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü** (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).
- e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.
- f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.
- g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan **tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.**



h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

ı) (Değişik: 4/4/2015-6645/35 md.) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,

EK 2

- İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde **3 gün**, eşinin doğum yapması hâlinde ise **5 gün** ücretli izin verilir.
- İşçilerin en az **% 70** oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, **1 yıl** içinde toptan veya bölümler hâlinde **10 güne** kadar ücretli izin verilir.

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.

k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

4857 Sayılı İş Kanunu



Yıllık ücretli iznin uygulanması

Madde 56 - 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 10** günden aşağı olmamak üzere **sınırsız bölünebilir.**

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 **4 güne kadar ücretsiz** izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir **izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.**

(Ek fıkra: 10/9/2014-6552/6 md.) Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştigi hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. **Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla,** alt işveren ise altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.



4857 Sayılı İş Kanunu

Yıllık izin ücreti

Madde 57 - 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.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

İzinde çalışma yasağı

Madde 58 - Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.



4857 Sayılı İş Kanunu

Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti

Madde 59 - İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.

Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar. İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17 nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27 nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

İzinlere ilişkin düzenlemeler

Madde 60 - Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.



4857 Sayılı İş Kanunu

Sigorta primleri

Madde 61 - Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.

Ücretten indirim yapılamayacak haller

Madde 62 - Her türlü işte uygulanmakta olan **çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi** veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu **Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.**



Çalışma süresi

Madde 63 - Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Değişik cümle: 4/4/2015-6645/36 md.) Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok 7,5 , haftada en çok 37,5 saattir.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde **11** saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, **2 aylık süre içinde** işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. **Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilir.**

Telafi çalışması

Madde 64 - 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 2 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.



4857 Sayılı İş Kanunu

Çalışma süresinden sayılan haller

Madde 66 - Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

- a) **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.**
- b) **İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.**
- c) **İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.**
- d) **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.**
- e) **Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.**
- 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.**



4857 Sayılı İş Kanunu

Gece süresi ve gece çalışmaları

Madde 69 - Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 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 7,5 saati geçemez. (Ek cümle: 4/4/2015-6645/37 md.) Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla 7,5 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 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.



4857 Sayılı İş Kanunu

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri

Madde 70 - Genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı

Madde 71 - Değişik birinci fıkra: 4/4/2015-6645/38 md.)

15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır.

Ancak,

- Ancak, **14** 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.
- **14** 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 **7** ve haftada **35** saatten,
 - Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise ; günde **5** ve haftada **30** saatten fazla olamaz.
 - * Ancak, **15** yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde **8** ve haftada **40** saate **kadar artırılabilir**.
- Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri**, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde 2 saat ve haftada 10 saat olabilir.



4857 Sayılı İş Kanunu

Yer ve su altında çalıştırma yasağı

Madde 72 - Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde **18** yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması

yasaktır.

Gece çalıştırma yasağı

Madde 73 - **Sanayiye ait işlerde** **18** yaşını **doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.**

Analık halinde çalışma ve süt izni

Madde 74 - **Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye 2 hafta süre eklenir.** Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, **doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir.** Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. (Ek cümle: 13/2/2011- 6111/76 md.) Kadın **işçinin erken doğum yapması halinde** ise doğumdan önce **kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.**



4857 Sayılı İş Kanunu

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir.

Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. **Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.**

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

İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya **çoğul gebelik halinde 18** haftalık süreden sonra **6 aya kadar ücretsiz izin** verilir.

Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere **1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri** için günde toplam **1,5** saat süt izni verilir. **Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler.** Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

İşçi özlük dosyası

Madde 75 - İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.



4857 Sayılı İş Kanunu

İşçi ve işverenin sorumluluğu

Madde 96 - İş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulanan işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veyahut işçilerin ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır. İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler vererek gereksiz işlemlerle uğraştırılmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve iş müfettişlerince kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırarak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.



4857 Sayılı İş Kanunu

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri

Madde 67 - 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

Madde 68 - Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- a) 4 **saat veya daha kısa süreli işlerde** 15 dakika,
- b) 4 **saatten fazla** ve 7,5 **saate kadar** (7,5 saat dahil) süreli işlerde 30 dakika,
- c) 7,5 **saatten fazla süreli işlerde** 1 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.

Sorular



(05 ARALIK 2015 – B SINIFI)

17) 4857 sayılı İş Kanununa göre, yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi haftalık en fazla kaç saattir?

A)35

B)37,5

C)40

D)42,5

E)45



(05 ARALIK 2015 – B SINIFI)

17) 4857 sayılı İş Kanununa göre, yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi haftalık en fazla kaç saattir?

A)35

B)37,5

C)40

D)42,5

E)45

DOĞRU CEVAP: B



(05 ARALIK 2015 – B SINIFI)

2) Aşağıdakilerden hangisi işçinin iş sözleşmesinden doğan borçlarından biri değildir?

- A) İşverene sadakat gösterme
- B) İşverenin emir ve talimatlarına uyma
- C) Rekabet Etmeme
- D) İş i özenle yapma
- E) İsteğe bağlı sigorta yaptıırma



(05 ARALIK 2015 – B SINIFI)

2) Aşağıdakilerden hangisi işçinin iş sözleşmesinden doğan borçlarından biri değildir?

- A) İşverene sadakat gösterme
- B) İşverenin emir ve talimatlarına uyma
- C) Rekabet Etmeme
- D) İş i özenle yapma
- E) İsteğe bağlı sigorta yaptıırma

DOĞRU CEVAP: E



(05 ARALIK 2015 – B SINIFI)

3)4857 sayılı İş Kanununa göre telafi çalışmasıyla ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A)İşveren çalışılmayan süreler için altı ay içinde telafi çalışması yaptırır
- B) Günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla günde üç saatten fazla telafi çalışması olamaz
- C) Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılabilir.
- D)Zorunlu nedenlerle işin durması halinde telafi çalışması yaptırılamaz
- E)Telafi çalışması fazla sürelerle çalışma sayılır



(05 ARALIK 2015 – B SINIFI)

3)4857 sayılı İş Kanununa göre telafi çalışmasıyla ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A)İşveren çalışılmayan süreler için altı ay içinde telafi çalışması yaptırır
- B) Günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla günde üç saatten fazla telafi çalışması olamaz
- C) Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılabilir.
- D)Zorunlu nedenlerle işin durması halinde telafi çalışması yaptırılamaz
- E)Telafi çalışması fazla sürelerle çalışma sayılır

DOĞRU CEVAP: B



(05 ARALIK 2015 – B SINIFI)

10) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre elli ve yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi kaç günden az olamaz?

A) 14

B)20

C)24

D)26

E)30



(05 ARALIK 2015 – B SINIFI)

10) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre elli ve yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi kaç günden az olamaz?

A) 14

B)20

C)24

D)26

E)30

DOĞRU CEVAP: B



(05 ARALIK 2015 – C SINIFI)

2) 4857 sayılı İş Kanununa göre olağanüstü hallerde fazla çalışma yapılmasına karar verme yetkisi aşağıdakilerden hangisine aittir ?

- A) Türkiye Büyük Millet Meclisi
- B) Bakanlar Kurulu
- C) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- D) Maliye Bakanlığı
- E) Başbakanlık



(05 ARALIK 2015 – C SINIFI)

2) 4857 sayılı İş Kanununa göre olağanüstü hallerde fazla çalışma yapılmasına karar verme yetkisi aşağıdakilerden hangisine aittir ?

- A) Türkiye Büyük Millet Meclisi
- B) Bakanlar Kurulu
- C) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- D) Maliye Bakanlığı
- E) Başbakanlık

DOĞRU CEVAP: B



(05 ARALIK 2015 – C SINIFI)

3) 4857 sayılı İş Kanununa göre taraflarca beş gün çalışılan bir iş yerinde haftanın 4 günü onar saat çalışan işçi beşinci gün kural olarak kaç saat çalıştırılabilir ?

A)1

B)2

C)3

D)4

E)5



(05 ARALIK 2015 – C SINIFI)

3) 4857 sayılı İş Kanununa göre taraflarca beş gün çalışılan bir iş yerinde haftanın 4 günü onar saat çalışan işçi beşinci gün kural olarak kaç saat çalıştırılabilir ?

A)1

B)2

C)3

D)4

E)5

DOĞRU CEVAP: E



(05 ARALIK 2015 – İŞ HEKİMİ)

4857 sayılı İş Kanunu'na göre ara dinlenmesin ilişkin aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- A)Dört saat ve daha kısa süreli işlerde ara dinlenmesi verilmez.
- B)Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil)süreli işlerde on beş dakika ara dinlenmesi verilir.
- C)Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.
- D)Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde yarım saat ara dinlenmesi verilir.
- E)4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan ara dinlenme süreleri artırılmaz.



(05 ARALIK 2015 – İŞ HEKİMİ)

4857 sayılı İş Kanunu'na göre ara dinlenmesin ilişkin aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- A)Dört saat ve daha kısa süreli işlerde ara dinlenmesi verilmez.
- B)Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil)süreli işlerde on beş dakika ara dinlenmesi verilir.
- C)Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.
- D)Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde yarım saat ara dinlenmesi verilir.
- E)4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan ara dinlenme süreleri artırılamaz.

DOĞRU CEVAP: C



(05 ARALIK 2015 – İŞ HEKİMİ)

Soru No:2

4857 sayılı İş Kanunu'na göre işverenler,engelli çalıştırma zorunluluğu kapsamında çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli işçileri aşağıdakilerden hangisi aracılığıyla sağlarlar?

- A)Sosyal Güvenlik Kurumu
- B)Türkiye İş Kurumu
- C)İl özel idareleri
- D)Başbakanlık
- E)Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı



(05 ARALIK 2015 – İŞ HEKİMİ)

Soru No:2

4857 sayılı İş Kanunu'na göre işverenler,engelli çalıştırma zorunluluğu kapsamında çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli işçileri aşağıdakilerden hangisi aracılığıyla sağlarlar?

- A)Sosyal Güvenlik Kurumu
- B)Türkiye İş Kurumu
- C)İl özel idareleri
- D)Başbakanlık
- E)Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DOĞRU CEVAP: B



23 MAYIS 2015 B Sınıfı)

Soru No: 1

İşverenlerin, toplu iş sözleşmesi yapılırken uyuşmazlık çıkması hâlinde işçilere karşı kullanabilecekleri hak aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Çalışma tatili
- B) Zorunlu izne çıkarma
- C) Grev
- D) İş yavaşlatma
- E) Lokavt



23 MAYIS 2015 B Sınıfı)

Soru No: 1

İşverenlerin, toplu iş sözleşmesi yapılırken uyuşmazlık çıkması hâlinde işçilere karşı kullanabilecekleri hak aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Çalışma tatili
- B) Zorunlu izne çıkarma
- C) Grev
- D) İş yavaşlatma
- E) Lokavt

DOĞRU CEVAP:E



23 MAYIS 2015 B Sınıfı)

Soru No: 2

4857 sayılı İş Kanunu'na göre toplu iş sözleşmesine tabi olmayan bir işyerinde, iş sözleşmesine en çok kaç ay deneme süresi konulabilir?

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



23 MAYIS 2015 B Sınıfı)

Soru No: 2

4857 sayılı İş Kanunu'na göre toplu iş sözleşmesine tabi olmayan bir işyerinde, iş sözleşmesine en çok kaç ay deneme süresi konulabilir?

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

DOĞRU CEVAP:B



23 MAYIS 2015 B Sınıfı)

Soru No: 3

4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçiye, her bir saat fazla çalışması için normal saatlik ücretin yüzde kaç fazlası ödenir?

- A) 10
- B) 25
- C) 40
- D) 45
- E) 50



23 MAYIS 2015 B Sınıfı)

Soru No: 3

4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçiye, her bir saat fazla çalışması için normal saatlik ücretin yüzde kaç fazlası ödenir?

- A) 10
- B) 25
- C) 40
- D) 45
- E) 50

DOĞRU CEVAP:E



23 MAYIS 2015 C Sınıfı)

Soru No: 2

Aşağıdaki iş veya iş ilişkilerinden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındadır?

- A)** Sporcular
- B)** Deniz taşıma işleri
- C)** Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler
- D)** Ev hizmetleri
- E)** Rehabilite edilenler



23 MAYIS 2015 C Sınıfı)

Soru No: 2

Aşağıdaki iş veya iş ilişkilerinden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındadır?

- A)** Sporcular
- B)** Deniz taşıma işleri
- C)** Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler
- D)** Ev hizmetleri
- E)** Rehabilitasyon edilenler

DOĞRU CEVAP:C



23 MAYIS 2015 C Sınıfı)

Soru No: 3

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

- A) İşveren, yeni iş arama iznini iş saatleri içinde vermeye mecburdur.
- B) İş arama izninin süresi, günde iki saatten az olamaz.
- C) İşveren, iş arama izni sırasında işçiyi çalıştırır ise işçiye bir çalışma karşılığı olmaksızın ödeyeceği ücrete ek olarak çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.
- D) İşveren, işçiye yeni iş arama iznini kullandığı takdirde ücretinden kesinti yapamaz.
- E) İşçi, iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu olarak kullanamaz.



23 MAYIS 2015 C Sınıfı)

Soru No: 3

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

- A) İşveren, yeni iş arama iznini iş saatleri içinde vermeye mecburdur.
- B) İş arama izninin süresi, günde iki saatten az olamaz.
- C) İşveren, iş arama izni sırasında işçiyi çalıştırır ise işçiye bir çalışma karşılığı olmaksızın ödeyeceği ücrete ek olarak çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.
- D) İşveren, işçiye yeni iş arama iznini kullandığı takdirde ücretinden kesinti yapamaz.
- E) İşçi, iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu olarak kullanamaz.

DOĞRU CEVAP:E



23 MAYIS 2015 C Sınıfı)

Soru No: 4

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, gece süresi ve gece çalışmasıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- A) Gece başlangıcında değişiklik yapılamaz.
- B) İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez.
- C) Gece, en fazla yedi buçuk saat süren dönemdir.
- D) Gece çalışmalarında yaz ve kış saati ayarlamaları yapılamaz.
- E) Gece, en geç 22.30'da başlayıp en erken 06.00'ya kadar süren dönemdir.



23 MAYIS 2015 C Sınıfı)

Soru No: 4

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, gece süresi ve gece çalışmasıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- A) Gece başlangıcında değişiklik yapılamaz.
- B) İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez.
- C) Gece, en fazla yedi buçuk saat süren dönemdir.
- D) Gece çalışmalarında yaz ve kış saati ayarlamaları yapılamaz.
- E) Gece, en geç 22.30'da başlayıp en erken 06.00'ya kadar süren dönemdir.

DOĞRU CEVAP:B



8. İşçiyi gözetme borcuna aykırılık sebebiyle oluşan iş kazasından doğan zararlar karşısında işverenin hukuksal sorumluluğu ile ilgili yanlış ifade aşağıdakilerden hangisidir?

(Aralık 2010 C Sınıfı)

- A) Kazalanan işçi, iş kazası sonucu oluşan manevi zararı için işveren aleyhine dava açabilir.
- B) İş kazası sonucu ölen işçinin hak sahiplerine SGK tarafından ölüm geliri bağlanmış ise, işverenden manevi tazminat talep edemezler.
- C) Kazalanan işçi, iş kazası sonucu oluşan ve SGK tarafından karşılanamayan maddi zararlarının telafisi için işveren aleyhine tazminat davası açabilir.
- D) İş kazası sonucu yaralanan işçinin ailesi, işçinin bedensel bütünlüğünde oluşan zararı gerekçe göstererek işverenden maddi tazminat talep edemezler.



8. İşçiyi gözetme borcuna aykırılık sebebiyle oluşan iş kazasından doğan zararlar karşısında işverenin hukuksal sorumluluğu ile ilgili yanlış ifade aşağıdakilerden hangisidir?

(Aralık 2010 C Sınıfı)

A) Kazalanan işçi, iş kazası sonucu oluşan manevi zararı için işveren aleyhine dava açabilir.

B) İş kazası sonucu ölen işçinin hak sahiplerine SGK tarafından ölüm geliri bağlanmış ise, işverenden manevi tazminat talep edemezler.

C) Kazalanan işçi, iş kazası sonucu oluşan ve SGK tarafından karşılanamayan maddi zararlarının telafisi için işveren aleyhine tazminat davası açabilir.

D) İş kazası sonucu yaralanan işçinin ailesi, işçinin bedensel bütünlüğünde oluşan zararı gerekçe göstererek işverenden maddi tazminat talep edemezler.



2. İş Kanunu'na göre, çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce, hangi yaştan hangi yaşa kadar muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi gerekir?

(Temmuz 2011 C Sınıfı)

- A) 13 yaşından 15 yaşına kadar (15 dâhil)
- B) 14 yaşından 18 yaşına kadar (18 dâhil)
- C) 15 yaşından 19 yaşına kadar (19 dâhil)
- D) 15 yaşından 17 yaşına kadar (17 dâhil)



2. İş Kanunu'na göre, çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce, hangi yaştan hangi yaşa kadar muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi gerekir?

(Temmuz 2011 C Sınıfı)

- A) 13 yaşından 15 yaşına kadar (15 dâhil)
- B) 14 yaşından 18 yaşına kadar (18 dâhil)**
- C) 15 yaşından 19 yaşına kadar (19 dâhil)
- D) 15 yaşından 17 yaşına kadar (17 dâhil)



3. İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi işverence feshedilen iş güvencesi kapsamındaki bir işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren en çok ne kadarlık bir süre içinde iş mahkemesinde işe iade davası açabilir?

(Temmuz 2011 C Sınıfı)

- A) Altı iş günü
- B) 15 iş günü
- C) Bir ay
- D) Üç ay



3. İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi işverence feshedilen iş güvencesi kapsamındaki bir işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren en çok ne kadarlık bir süre içinde iş mahkemesinde işe iade davası açabilir?

(Temmuz 2011 C Sınıfı)

- A) Altı iş günü
- B) 15 iş günü
- C) Bir ay**
- D) Üç ay



4. İş Kanunu'na göre, işi tamamen ya da kısmen durdurulan işveren bu durdurma kararına karşı kaç iş günü içinde yerel iş mahkemesine itiraz edebilir?

(Temmuz 2011 C Sınıfı)

A) Altı

B) Yirmi

C) Otuz

D) Altmış



4. İş Kanunu'na göre, işi tamamen ya da kısmen durdurulan işveren bu durdurma kararına karşı kaç iş günü içinde yerel iş mahkemesine itiraz edebilir?

(Temmuz 2011 C Sınıfı)

A) Altı

B) Yirmi

C) Otuz

D) Altmış



5. Aşağıdaki iş ya da iş ilişkilerinden hangisinde iş kanunu hükümleri uygulanmaz?

(Temmuz 2011 C Sınıfı)

- A) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işlerinde
- B) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işlerde
- C) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işlerinde
- D) Sporcular hakkında



5. Aşağıdaki iş ya da iş ilişkilerinden hangisinde iş kanunu hükümleri uygulanmaz?

(Temmuz 2011 C Sınıfı)

- A) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işlerinde
- B) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işlerde
- C) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işlerinde
- D) Sporcular hakkında**



6. İş Kanunu'na göre telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde en fazla kaç saat olabilir?

(Temmuz 2011 C Sınıfı)

A) Bir

B) Üç

C) Dört buçuk

D) Yedi



6. İş Kanunu'na göre telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde en fazla kaç saat olabilir?

(Temmuz 2011 C Sınıfı)

A) Bir

B) Üç

C) Dört buçuk

D) Yedi



6. Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için İş Kanunu'na göre işyerindeki kıdemi en az ne kadar olmalıdır?

(Aralık 2011 C Sınıfı)

A) Bir ay

B) Üç ay

C) Altı ay

D) Oniki ay



6. Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için İş Kanunu'na göre işyerindeki kıdemi en az ne kadar olmalıdır?

(Aralık 2011 C Sınıfı)

A) Bir ay

B) Üç ay

C) Altı ay

D) Oniki ay



7. İş Kanunu'na göre, bir işyerinin iş güvencesi kapsamında olabilmesi için o işyerinde en az kaç işçi çalıştırılması gerekir? (Aralık 2011 C Sınıfı)

A)50

B) 30

C) 15

D) 7



7. İş Kanunu'na göre, bir işyerinin iş güvencesi kapsamında olabilmesi için o işyerinde en az kaç işçi çalıştırılması gerekir? (Aralık 2011 C Sınıfı)

A)50

B) 30

C) 15

D) 7



8. İş Kanunu'na göre, bir saat ara dinlenmesine hak kazanabilmesi için işçinin en az ne kadar çalışması gerekir?

(Aralık 2011 C Sınıfı)

- A) Üç buçuk saatten fazla
- B) Dört buçuk saatten fazla
- C) Yedi buçuk saatten fazla
- D) Dokuz saatten fazla



8. İş Kanunu'na göre, bir saat ara dinlenmesine hak kazanabilmesi için işçinin en az ne kadar çalışması gerekir?

(Aralık 2011 C Sınıfı)

- A) Üç buçuk saatten fazla
- B) Dört buçuk saatten fazla
- C) Yedi buçuk saatten fazla**
- D) Dokuz saatten fazla



9. İş Kanunu'na göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçiye tanınan haklar ile ilgili yanlış ifade hangisidir?

(Aralık 2011 C Sınıfı)

- A) İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır.
- B) Bu durumda işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.
- C) İş sağlığı ve güvenliği kurulunun işçinin talebi yönünde karar vermesi hâlinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.
- D) İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini isteyen işçi bu talebini, işçi sendikasına yapmak zorundadır.



9. İş Kanunu'na göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçiye tanınan haklar ile ilgili yanlış ifade hangisidir?

(Aralık 2011 C Sınıfı)

- A) İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır.
- B) Bu durumda işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.
- C) İş sağlığı ve güvenliği kurulunun işçinin talebi yönünde karar vermesi hâlinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.
- D) İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini isteyen işçi bu talebini, işçi sendikasına yapmak zorundadır.



16. İş Kanunu'na göre işverenler işyerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç kaç iş günü içinde yazı ile ilgili birime bildirmek zorundadır?

(Aralık 2011 C Sınıfı)

A) 10

B) 7

C) 3

D) 2



16. İş Kanunu'na göre işverenler işyerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç kaç iş günü içinde yazı ile ilgili birime bildirmek zorundadır?

(Aralık 2011 C Sınıfı)

A) 10

B) 7

C) 3

D) 2



10. İş Kanunu'na göre, 37 ay sürmüş belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin feshinden önce durumun diğer tarafa en az ne kadar süre önce bildirilmesi gerekir?

(Mayıs 2012 C Sınıfı)

- | | |
|-----------------|----------------|
| A) Altı iş günü | B) Bir ay |
| C) Altı hafta | D) Sekiz hafta |



10. İş Kanunu'na göre, 37 ay sürmüş belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin feshinden önce durumun diğer tarafa en az ne kadar süre önce bildirilmesi gerekir?

(Mayıs 2012 C Sınıfı)

A) Altı iş günü

B) Bir ay

C) Altı hafta

D) Sekiz hafta



31. İş Kanunu'na göre, dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar süreli işlerde ara dinlenme süresi ne kadardır?

(Mayıs 2012 C Sınıfı)

A) 15 dakika

B) 30 dakika

C) 45 dakika

D) 60 dakika



31. İş Kanunu'na göre, dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar süreli işlerde ara dinlenme süresi ne kadardır?

(Mayıs 2012 C Sınıfı)

A) 15 dakika

B) 30 dakika

C) 45 dakika

D) 60 dakika



5. İş sözleşmesi işverence feshedilen iş güvencesi kapsamındaki bir işçi, İş Kanunu'na göre fesih için gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren en çok ne kadarlık bir süre içinde iş mahkemesinde işe iade davası açabilir?

(Aralık 2011 B Sınıfı)

A) Bir hafta

B) Bir ay

C) İki ay

D) Üç ay



5. İş sözleşmesi işverence feshedilen iş güvencesi kapsamındaki bir işçi, İş Kanunu'na göre fesih için gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren en çok ne kadarlık bir süre içinde iş mahkemesinde işe iade davası açabilir?

(Aralık 2011 B Sınıfı)

A) Bir hafta

B) Bir ay

C) İki ay

D) Üç ay



7. İş Kanunu'na göre asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak hangi kaynaktan doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumlu olmaz?

(Aralık 2011 B Sınıfı)

- A) İş Kanunu'ndan
- B) İş sözleşmesinden
- C) Alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden
- D) Asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden



7. İş Kanunu'na göre asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak hangi kaynaktan doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumlu olmaz?

(Aralık 2011 B Sınıfı)

- A) İş Kanunu'ndan
- B) İş sözleşmesinden
- C) Alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden
- D) Asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden**



8. İş Kanunu'na göre, iş yerini kapatmaya yetkili beş kişilik komisyonun başkanı aşağıdakilerden hangisidir?

(Aralık 2011 B Sınıfı)

- A) Kıdemli iş müfettişi
- B) İşyeri sendika temsilcisi
- C) İşyeri iş sağlığı ve güvenliği uzmanı
- D) İşyerindeki en yüksek düzeydeki işveren vekili



8. İş Kanunu'na göre, iş yerini kapatmaya yetkili beş kişilik komisyonun başkanı aşağıdakilerden hangisidir?

(Aralık 2011 B Sınıfı)

- A) Kıdemli iş müfettişi**
- B) İşyeri sendika temsilcisi
- C) İşyeri iş sağlığı ve güvenliği uzmanı
- D) İşyerindeki en yüksek düzeydeki işveren vekili



6. İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi feshedilen iş güvencesi kapsamındaki işçi, fesih için gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren en geç ne kadar süre içinde iş mahkemesinde dava açabilir?

(Mayıs 2012 B Sınıfı)

A) Yedi gün

B) On beş gün

C) Bir ay

D) Üç ay



6. İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi feshedilen iş güvencesi kapsamındaki işçi, fesih için gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren en geç ne kadar süre içinde iş mahkemesinde dava açabilir?

(Mayıs 2012 B Sınıfı)

A) Yedi gün

B) On beş gün

C) Bir ay

D) Üç ay



6. Nitelikleri bakımından otuz iş gününden fazla devam eden işlere ne denir?

(Mayıs 2013 B Sınıfı)

A) Tam süreli iş

B) Belirli süreli iş

C) Sürekli iş

D) Belirsiz süreli iş



6. Nitelikleri bakımından otuz iş gününden fazla devam eden işlere ne denir?

(Mayıs 2013 B Sınıfı)

A) Tam süreli iş

B) Belirli süreli iş

C) Sürekli iş

D) Belirsiz süreli iş



7. İş Kanunu'na göre aşağıdaki hususlardan hangisi, işverenin iş güvencesi kapsamında başvuracağı fesihlerde geçerli bir sebep oluşturur?

(Mayıs 2013 B Sınıfı)

- A) İşyeri sendika temsilciliği yapmak
- B) Çalışma saatleri dışında sendikal faaliyetlere katılmak
- C) İş sözleşmesinden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari makamlara başvurmak
- D) Yapılan objektif değerlendirmede işçinin yetersizliğinin tespit edilmesi



7. İş Kanunu'na göre aşağıdaki hususlardan hangisi, işverenin iş güvencesi kapsamında başvuracağı fesihlerde geçerli bir sebep oluşturur?

(Mayıs 2013 B Sınıfı)

- A) İşyeri sendika temsilciliği yapmak
- B) Çalışma saatleri dışında sendikal faaliyetlere katılmak
- C) İş sözleşmesinden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari makamlara başvurmak
- D) Yapılan objektif değerlendirmede işçinin yetersizliğinin tespit edilmesi**



9. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na göre aşağıdakilerden hangisi, iş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklardan değildir?

(Mayıs 2013 B Sınıfı)

- A) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması
- B) Gelir bağlanmış olan erkek çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi
- C) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması
- D) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi



9. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi, iş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklardan değildir?

(Mayıs 2013 B Sınıfı)

- A) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması
- B) Gelir bağlanmış olan erkek çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi**
- C) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması
- D) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi



5. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre ara dinlenmesi ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

(Ağustos 2013 B Sınıfı)

- A) İş Kanunu'na göre ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılır.
- B) İş Kanunu'nda düzenlenen ara dinlenme süreleri iş sözleşmeleriyle artırılabilir.
- C) İş Kanunu'na göre ara dinlenme süreleri, işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralıklı olarak kullanılabilir.
- D) İş Kanunu'nda günlük çalışma süresine göre belirlenen ara dinlenmesi günlük 15 dakika ile 1 saat arasında düzenlenmiştir.



5. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre ara dinlenmesi ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

(Ağustos 2013 B Sınıfı)

A) İş Kanunu'na göre ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılır.

B) İş Kanunu'nda düzenlenen ara dinlenme süreleri iş sözleşmeleriyle artırılabilir.

C) İş Kanunu'na göre ara dinlenme süreleri, işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralıklı olarak kullanılabilir.

D) İş Kanunu'nda günlük çalışma süresine göre belirlenen ara dinlenmesi günlük 15 dakika ile 1 saat arasında düzenlenmiştir.



6. İş Kanunu'na göre işçilerin gece çalıştırılabileceği azami çalışma süresi aşağıdakilerin hangisinde doğru olarak verilmiştir?

(Ağustos 2013 B Sınıfı)

- A) 9 saat
- C) 7,5 saat

- B) 8 saat
- D) 6 saat



6. İş Kanunu'na göre işçilerin gece çalıştırılabileceği azami çalışma süresi aşağıdakilerin hangisinde doğru olarak verilmiştir?

(Ağustos 2013 B Sınıfı)

A) 9 saat

B) 8 saat

C) 7,5 saat

D) 6 saat



7. İş Kanunu'na göre aşağıdaki işlerden hangisinde engelli işçi çalıştırılamaz?

(Ağustos 2013 B Sınıfı)

- A) Hizmet sektöründe
- B) Sanayiden sayılan işlerde
- C) Tarım ve orman işlerinde
- D) Yer altı ve su altı işlerinde



7. İş Kanunu'na göre aşağıdaki işlerden hangisinde engelli işçi çalıştırılmaz?

(Ağustos 2013 B Sınıfı)

- A) Hizmet sektöründe
- B) Sanayiden sayılan işlerde
- C) Tarım ve orman işlerinde
- D) Yer altı ve su altı işlerinde**



93. Aşağıdakilerin hangisinde sanayi, ticaret, tarım ve orman işleri ile ilgili düzenlemenin yasal dayanağı doğru olarak verilmiştir?

(Aralık 2013 B Sınıfı)

- A) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. Maddesi
- B) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6. Maddesi
- C) 1475 sayılı İş Kanunu'nun 20. Maddesi
- D) 4857 sayılı İş Kanunu'nun 111. Maddesi



93. Aşağıdakilerin hangisinde sanayi, ticaret, tarım ve orman işleri ile ilgili düzenlemenin yasal dayanağı doğru olarak verilmiştir?

(Aralık 2013 B Sınıfı)

- A) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. Maddesi
- B) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6. Maddesi
- C) 1475 sayılı İş Kanunu'nun 20. Maddesi
- D) 4857 sayılı İş Kanunu'nun 111. Maddesi**



78. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işyerlerinde kullanılacak iş ekipmanının yapılacak işe uygun olması ve bu ekipmanın işçilerin sağlık ve güvenliğine zarar vermemesi için tüm önlemleri almak kimin görevidir?

(Mayıs 2012 C Sınıfı)

- A) İşveren
- B) Teknik nezaretçi
- C) İş Güvenliği Uzmanı
- D) İş Teftiş Kurulu Başkanlığı



78. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işyerlerinde kullanılacak iş ekipmanının yapılacak işe uygun olması ve bu ekipmanın işçilerin sağlık ve güvenliğine zarar vermemesi için tüm önlemleri almak kimin görevidir?

(Mayıs 2012 C Sınıfı)

A) İşveren

B) Teknik nezaretçi

C) İş Güvenliği Uzmanı

D) İş Teftiş Kurulu Başkanlığı



5. 4857 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilmesi için işçinin izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın bir ay içinde en az ne kadar devamsızlığının olması gerekir?

(Aralık 2013 B Sınıfı)

- A) 1 gün
- B) 3 iş günü
- C) 15 iş günü
- D) 20 iş günü



5. 4857 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilmesi için işçinin izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın bir ay içinde en az ne kadar devamsızlığının olması gerekir?

(Aralık 2013 B Sınıfı)

- A) 1 gün
- B) 3 iş günü**
- C) 15 iş günü
- D) 20 iş günü



6. 4857 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde işverenlere uygulanacak idari para cezalarına itiraz nereye yapılır?

(Aralık 2013 B Sınıfı)

- A) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne
- B) Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğüne
- C) Sulh Ceza Mahkemesine
- D) Anayasa Mahkemesine



6. 4857 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde işverenlere uygulanacak idari para cezalarına itiraz nereye yapılır?

(Aralık 2013 B Sınıfı)

- A) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne
- B) Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğüne
- C) Sulh Ceza Mahkemesine**
- D) Anayasa Mahkemesine



4. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre aşağıdaki ifadelerden hangisi eşit davranma ilkesine aykırıdır?

(Şubat 2014 B Sınıfı)

- A) İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.
- B) 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.
- C) Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.
- D) İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını gerektirebilir.



4. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre aşağıdaki ifadelerden hangisi eşit davranma ilkesine aykırıdır?

(Şubat 2014 B Sınıfı)

- A) İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.
- B) 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.
- C) Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.
- D) İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını gerektirebilir.



5. İş güvencesi kapsamında olan bir işçinin iş akdinin feshi sonrası açtığı işe iade davasında mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, bu kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok ne kadarlık bir süre için ücret ve diğer hakları ödenir?

(Temmuz 2011 A Sınıfı)

- A) İki ay
- C) Altı ay

- B) Dört ay
- D) Bir yıl



5. İş güvencesi kapsamında olan bir işçinin iş akdinin feshi sonrası açtığı işe iade davasında mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, bu kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok ne kadarlık bir süre için ücret ve diğer hakları ödenir?

(Temmuz 2011 A Sınıfı)

A) İki ay

B) Dört ay

C) Altı ay

D) Bir yıl



8. İş Kanunu'na göre, genel tatillerden önce işyerinin tatil edilmesi nedeniyle normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması hâlinde, işveren ne kadarlık süre içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir?

(Aralık 2011 A Sınıfı)

- A) On beş gün
- C) Kırk beş gün

- B) İki ay
- D) Üç ay



8. İş Kanunu'na göre, genel tatillerden önce işyerinin tatil edilmesi nedeniyle normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması hâlinde, işveren ne kadarlık süre içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir?

(Aralık 2011 A Sınıfı)

- A) On beş gün
- C) Kırk beş gün

- B) İki ay**
- D) Üç ay



9. İş Kanunu'na göre, 4 ay sürmüş belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa en az ne kadar süre önce bildirilmesi gerekir?

(Aralık 2011 A Sınıfı)

- | | |
|-----------------|-----------------|
| A) Altı iş günü | B) Yedi iş günü |
| C) İki hafta | D) Dört hafta |



9. İş Kanunu'na göre, 4 ay sürmüş belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa en az ne kadar süre önce bildirilmesi gerekir?

(Aralık 2011 A Sınıfı)

A) Altı iş günü

B) Yedi iş günü

C) İki hafta

D) Dört hafta



7. İş Kanunu'nda düzenlenen süreli fesihlerde, bildirim süreleri ile ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

(Temmuz 2011 B Sınıfı)

- A) Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.
- B) İşveren, bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.
- C) Bildirim şartına uymayan işveren, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.
- D) Bildirim şartına uymayan işçi, bildirim süresine ilişkin ücretin yarısı tutarında tazminat ödemek zorundadır.



7. İş Kanunu'nda düzenlenen süreli fesihlerde, bildirim süreleri ile ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

(Temmuz 2011 B Sınıfı)

- A) Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.
- B) İşveren, bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.
- C) Bildirim şartına uymayan işveren, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.
- D) Bildirim şartına uymayan işçi, bildirim süresine ilişkin ücretin yarısı tutarında tazminat ödemek zorundadır.**



8. İş Kanunu'na göre, alt işverenlikle ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

(Temmuz 2011 B Sınıfı)

- A) Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz.
- B) Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz.
- C) Asıl işverene ait yardımcı işin alt işverene verilebilmesi için bu işin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekir.
- D) Asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edildiğinde, alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.



8. İş Kanunu'na göre, alt işverenlikle ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

(Temmuz 2011 B Sınıfı)

- A) Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz.
- B) Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz.
- C) Asıl işverene ait yardımcı işin alt işverene verilebilmesi için bu işin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekir.**
- D) Asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edildiğinde, alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.



7. İş Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere verilen ara dinlenme sürelerinden birisi değildir?

(Ekim 2012 B Sınıfı)

- A) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika
- B) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat
- C) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde kırk beş dakika
- D) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat



7. İş Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere verilen ara dinlenme sürelerinden birisi değildir?

(Ekim 2012 B Sınıfı)

- A) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika
- B) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat
- C) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde kırk beş dakika**
- D) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat



37. 4857 sayılı İş Kanunu’nda, “Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı”nda yer alan “Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, gelişmeleri, kişisel ve yetenekleri dikkate alınır.” Cümlesindeki boşluklara sırası ile aşağıdakilerden hangisi gelmelidir?

(Ağustos 2013 B Sınıfı)

- A) vb. / güvence
- B) zihinsel ve psikolojik / yatkınlık
- C) zekâ ve hafıza / sorumluluk
- D) fiziksel / gelişim büyüme



37. 4857 sayılı İş Kanunu’nda, “Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı”nda yer alan “Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, gelişmeleri, kişisel ve yetenekleri dikkate alınır.” Cümlesindeki boşluklara sırası ile aşağıdakilerden hangisi gelmelidir?

(Ağustos 2013 B Sınıfı)

- A) vb. / güvence
- B) zihinsel ve psikolojik / yatkınlık**
- C) zekâ ve hafıza / sorumluluk
- D) fiziksel / gelişim büyüme



8.

I- 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun

II- 4857 sayılı İş Kanunu

III- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olan işveren, bu yükümlülüğünü ihlal etmesi durumunda özel hukuk dışında kamu hukuku yaptırımları, idari ve cezai yaptırımlar ile de karşılaşmaktadır.

Bunlardan idari para cezaları, yukarıdaki kanunlardan hangisi/hangilerinin ilgili maddelerince düzenlenir?

(Mayıs 2012 B Sınıfı)

A) Yalnız I

B) Yalnız II

C) I ve III

D) I, II ve III



8.

I- 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun

II- 4857 sayılı İş Kanunu

III- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olan işveren, bu yükümlülüğünü ihlal etmesi durumunda özel hukuk dışında kamu hukuku yaptırımları, idari ve cezai yaptırımlar ile de karşılaşmaktadır.

Bunlardan idari para cezaları, yukarıdaki kanunlardan hangisi/hangilerinin ilgili maddelerince düzenlenir?

(Mayıs 2012 B Sınıfı)

A) Yalnız I

B) Yalnız II

C) I ve III

D) I, II ve III



6. Bir işyerinin iş güvencesi kapsamında yer alabilmesi için İş Kanunu'na göre o işyerinde en az kaç işçi çalışması gerekir?

(Temmuz 2011 B Sınıfı)

- | | |
|-------------|-----------|
| A) On beş | B) Otuz |
| C) Kırk beş | D) Altmış |



6. Bir işyerinin iş güvencesi kapsamında yer alabilmesi için İş Kanunu'na göre o işyerinde en az kaç işçi çalışması gerekir?

(Temmuz 2011 B Sınıfı)

- A) On beş
B) Otuz
C) Kırk beş
D) Altmış



7. Plastik boru üretimi yapan bir fabrika açısından aşağıdaki işlerden hangisi İş Kanunu'na göre, alt işverenlik olarak değerlendirilemez?

(Mayıs 2012 B Sınıfı)

- A) Fabrikanın temizlik işi
- B) Fabrikanın güvenlik ve koruma işi
- C) Fabrikanın yemekhanesini işletme işi
- D) Üretilen malzemenin fabrikanın depolarında istifleme işi



7. Plastik boru üretimi yapan bir fabrika açısından aşağıdaki işlerden hangisi İş Kanunu'na göre, alt işverenlik olarak değerlendirilemez?

(Mayıs 2012 B Sınıfı)

- A) Fabrikanın temizlik işi
- B) Fabrikanın güvenlik ve koruma işi
- C) Fabrikanın yemekhanesini işletme işi
- D) Üretilen malzemenin fabrikanın depolarında istifleme işi**



10. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre elli veya daha fazla işçi çalıştıran işveren özel sektör işyerlerinde hangi oranda özürlü işçi çalıştırmakla yükümlüdür?
(Ekim 2012 C Sınıfı)

A) % 5

B) % 4

C) % 3

D) % 2



10. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre elli veya dahafazla işçi çalıştıran işveren özel sektör işyerlerinde hangi oranda özürlü işçi çalıştırmakla yükümlüdür? (Ekim 2012 C Sınıfı)

A) % 5

B) % 4

C) % 3

D) % 2



6. İş Kanunu'na göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisine ilişkin yanlış ifade aşağıdakilerden hangisidir?

(Mayıs 2012 A Sınıfı)

- A) Asıl iş alt işverene hiçbir koşulda verilemez.
- B) Yardımcı işler alt işverene verilebilir.
- C) Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz.
- D) Asıl işveren, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden al işveren ile birlikte sorumludur.



6. İş Kanunu'na göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisine ilişkin yanlış ifade aşağıdakilerden hangisidir?

(Mayıs 2012 A Sınıfı)

A) Asıl iş alt işverene hiçbir koşulda verilemez.

B) Yardımcı işler alt işverene verilebilir.

C) Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz.

D) Asıl işveren, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden al işveren ile birlikte sorumludur.



9. SGK Mevzuatı'na göre bedensel, zihinsel ve ruhsal özürleri nedeniyle çalışma gücünün en az yüzde kaçından yoksun olduğunu sağlık kurulu raporu ile belgeleyenler, sakat (özürlü) sayılırlar?

(Ekim 2012 A Sınıfı)

- A) 20 B) 30 C) 40 D) 50



9. SGK Mevzuatı'na göre bedensel, zihinsel ve ruhsal özürleri nedeniyle çalışma gücünün en az yüzde kaçından yoksun olduğunu sağlık kurulu raporu ile belgeleyenler, sakat (özürlü) sayılırlar?

(Ekim 2012 A Sınıfı)

- A) 20 B) 30 **C) 40** D) 50



93. 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulanması bakımında alınması zorunlu olan işletme belgesi aşağıdaki durumların hangisinin gerçekleşmesi hâlinde geçerliliğini kaybetmez?

(Ekim 2012 C Sınıfı)

- A) İşyerinin taşınması
- B) 50'den fazla işçi istihdam edilmesi
- C) İşyerinin üretim konusunun değişmesi
- D) İşyerinin faaliyet konusunun değişmesi



93. 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulanması bakımında alınması zorunlu olan işletme belgesi aşağıdaki durumların hangisinin gerçekleşmesi hâlinde geçerliliğini kaybetmez?

(Ekim 2012 C Sınıfı)

- A) İşyerinin taşınması
- B) 50'den fazla işçi istihdam edilmesi**
- C) İşyerinin üretim konusunun değişmesi
- D) İşyerinin faaliyet konusunun değişmesi



7. Aşağıda belirtilen iş veya iş ilişkilerinden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabidir?

(Mayıs 2013 C Sınıfı)

- A) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler
- B) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri
- C) 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri
- D) Deniz ve hava taşıma işleri



7. Aşağıda belirtilen iş veya iş ilişkilerinden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabidir?

(Mayıs 2013 C Sınıfı)

- A) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler**
- B) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri
- C) 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri
- D) Deniz ve hava taşıma işleri



13. 4857 sayılı İş Kanunu’na göre; “İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.” ifadesindeki boşluğa aşağıdakilerden hangisi getirilmelidir?

(Ekim 2012 A Sınıfı)

- A) bölge müdürlüğüne
- B) işveren veya işveren vekiline
- C) iş sağlığı ve güvenliği kuruluna
- D) işyeri sağlık ve güvenlik birimine



13. 4857 sayılı İş Kanunu’na göre; “İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.” ifadesindeki boşluğa aşağıdakilerden hangisi getirilmelidir?

(Ekim 2012 A Sınıfı)

- A) bölge müdürlüğüne
- B) işveren veya işveren vekiline
- C) iş sağlığı ve güvenliği kuruluna**
- D) işyeri sağlık ve güvenlik birimine



7. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre dört yıllık kıdemi olan bir işçinin yıllık ücretli izin süresi kaç gündür?

(Ağustos 2013 C Sınıfı)

- A) 14 B) 18 C) 20 D) 30



7. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre dört yıllık kıdemi olan bir işçinin yıllık ücretli izin süresi kaç gündür?

(Ağustos 2013 C Sınıfı)

- A) 14 B) 18 C) 20 D) 30



4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçinin rızası olsa dahi üzerine çıkılamayan günlük çalışma süresi kaç saattir?

(Ağustos 2013 C Sınıfı)

- A) 12 B) 11 C) 8,5 D) 7,5



4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçinin rızası olsa dahi üzerine çıkılamayan günlük çalışma süresi kaç saattir?

(Ağustos 2013 C Sınıfı)

- A) 12 **B) 11** C) 8,5 D) 7,5



9. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işyerinde 2 yıllık kıdemi olan işçinin ihbar süresi kaç haftadır?

(Ağustos 2013 C Sınıfı)

- A) 2 B) 4 C) 6 D) 8



9. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işyerinde 2 yıllık kıdemi olan işçinin ihbar süresi kaç haftadır?

(Ağustos 2013 C Sınıfı)

- A) 2 B) 4 C) 6 D) 8



10. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre gece postasından gündüz postasına geçirilecek işçi en az kaç saat kesintisiz dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz?

(Ağustos 2013 C Sınıfı)

- A) 11 B) 12 C) 18 D) 24



10. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre gece postasından gündüz postasına geçirilecek işçi en az kaç saat kesintisiz dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz?

(Ağustos 2013 C Sınıfı)

- A) 11 B) 12 C) 18 D) 24



96. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'e göre kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında en fazla kaç saat çalıştırılabilir?

(Aralık 2013 C Sınıfı)

A) 2

B) 7,5

C) 8

D) 11



96. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'e göre kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında en fazla kaç saat çalıştırılabilir?

(Aralık 2013 C Sınıfı)

A) 2

B) 7,5

C) 8

D) 11



2. 4857 sayılı Kanun'a göre iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yaptırımlar aşağıdakilerden hangisine uygulanmaz?

(Temmuz 2011 B Sınıfı)

- A) Çıraklara
- B) Stajyerlere
- C) Taşeron işçilere
- D) 50'den az işçi çalıştıran tarım orman işyerlerinde



2. 4857 sayılı Kanun'a göre iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yaptırımlar aşağıdakilerden hangisine uygulanmaz?

(Temmuz 2011 B Sınıfı)

- A) Çıraklara
- B) Stajyerlere
- C) Taşeron işçilere
- D) 50'den az işçi çalıştıran tarım orman işyerlerinde**



6.

I- Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan tüzel kişiye işçi denir.

II- İşveren; işçi çalıştıran yalnız gerçek kişidir, tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olamaz.

III- İşçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.

IV- İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yukarıdaki ifadelerden hangileri doğrudur?

(Mayıs 2013 A Sınıfı)

A) I ve II

B) III ve IV

C) I, II, III ve IV

D) I, II ve III



6.

I- Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan tüzel kişiye işçi denir.

II- İşveren; işçi çalıştıran yalnız gerçek kişidir, tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olamaz.

III- İşçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.

IV- İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yukarıdaki ifadelerden hangileri doğrudur?

(Mayıs 2013 A Sınıfı)

A) I ve II

B) III ve IV

C) I, II, III ve IV

D) I, II ve III



7. “....., 4857 sayılı İş Kanunu’na göre yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır.”

Yukarıdaki boşluğa gelmesi gereken uygun ifade hangisidir?

(Mayıs 2013 A Sınıfı)

- A) Fazladan çalışma
- B) Fazla mesai
- C) Ek çalışma
- D) Fazla çalışma



7. “....., 4857 sayılı İş Kanunu’na göre yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır.”

Yukarıdaki boşluğa gelmesi gereken uygun ifade hangisidir?

(Mayıs 2013 A Sınıfı)

- A) Fazladan çalışma
- B) Fazla mesai
- C) Ek çalışma
- D) Fazla çalışma



8. Aşağıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulanması bakımından ticaretten sayılan işlerden değildir?

(Ekim 2012 C Sınıfı)

- A) Lokanta, kafeterya, aşevleri ve diğer yeme-içme mekanlarında yapılan işler
- B) Karada, göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma işleri
- C) Bilimsel araştırma merkezleri ve laboratuvarlarda yapılan işler
- D) Bataklık kurutma, göl ve akarsu ıslah işleri



8. Aşağıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulanması bakımından ticaretten sayılan işlerden değildir?

(Ekim 2012 C Sınıfı)

- A) Lokanta, kafeterya, aşevleri ve diğer yeme-içme mekanlarında yapılan işler
- B) Karada, göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma işleri
- C) Bilimsel araştırma merkezleri ve laboratuvarlarda yapılan işler
- D) Bataklık kurutma, göl ve akarsu ıslah işleri**



16.

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

II- 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.

III- İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılar.

IV- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan "eşit davranma ilkesi"ne göre yukarıdaki ifadelerden hangileri doğrudur?

(Mayıs 2013 A Sınıfı)

A) Yalnız I

B) I, II ve IV

C) I ve II

D) I, II, III ve IV



16.

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

II- 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.

III- İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılar.

IV- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan "eşit davranma ilkesi"ne göre yukarıdaki ifadelerden hangileri doğrudur?

(Mayıs 2013 A Sınıfı)

A) Yalnız I

B) I, II ve IV

C) I ve II

D) I, II, III ve IV



5. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre hizmet süresi onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olan işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi hangisinden az olamaz?

(Ağustos 2013 A Sınıfı)

- A) 14 gün
- B) 20 gün
- C) 26 gün
- D) 30 gün



5. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre hizmet süresi onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olan işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi hangisinden az olamaz?

(Ağustos 2013 A Sınıfı)

- A) 14 gün
- B) 20 gün
- C) **26 gün**
- D) 30 gün



6. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre analık hâlinde çalışma ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

(Ağustos 2013 A Sınıfı)

- A) Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır.
- B) Çoğul gebelik hâlinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.
- C) Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.
- D) Sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki son haftaya kadar işyerinde çalışabilir.



6. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre analık hâlinde çalışma ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

(Ağustos 2013 A Sınıfı)

- A) Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır.
- B) Çoğul gebelik hâlinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.
- C) Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.
- D) Sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki son haftaya kadar işyerinde çalışabilir.



40. 4857 sayılı İş Kanunu’nda “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri” alt başlığı, söz konusu Kanun’un hangi maddesinde yer almaktadır?

(Ağustos 2013 A Sınıfı)

- A) Madde 5: Eşit davranma ilkesi
- B) Madde 18: Feshin geçerli sebebe dayandırılması
- C) Madde 24: İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı
- D) Madde 43: Olağanüstü hâllerde fazla çalışma



40. 4857 sayılı İş Kanunu’nda “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri” alt başlığı, söz konusu Kanun’un hangi maddesinde yer almaktadır?

(Ağustos 2013 A Sınıfı)

- A) Madde 5: Eşit davranma ilkesi
- B) Madde 18: Feshin geçerli sebebe dayandırılması
- C) Madde 24: İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı**
- D) Madde 43: Olağanüstü hâllerde fazla çalışma



8. Fazla çalışma, 4857 sayılı Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Normal çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde, bir hafta boyunca 48 saat çalışan ve saat başına 10 TL ücret alan bir işçinin o hafta için alacağı toplam ücret aşağıdakilerden hangisidir?

(Aralık 2013 A Sınıfı)

- A) 480 TL
- B) 487,5 TL
- C) 495 TL
- D) 510 TL



8. Fazla çalışma, 4857 sayılı Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Normal çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde, bir hafta boyunca 48 saat çalışan ve saat başına 10 TL ücret alan bir işçinin o hafta için alacağı toplam ücret aşağıdakilerden hangisidir?

(Aralık 2013 A Sınıfı)

- A) 480 TL
- B) 487,5 TL
- C) 495 TL
- D) 510 TL



44. Günün değişik saatlerinde çalışmanın zorunlu olduğu durumlarda, aşağıdaki çalışma şekillerinden hangisi uygundur?

(Aralık 2013 A Sınıfı)

- A) Gece ve gündüz postalarında bir haftalık nöbetler hâlinde çalışılması
- B) Gece postalarındaki işçinin on dört saat  alıştırılması
- C) İstirahat dönemi olmaksızın gece postasından gündüz postasına geçilmesi
- D) Durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde yürütülen işlerde 24 saatlik süre içinde en fazla iki işçi postası  alıştırılması



44. Günün değişik saatlerinde çalışmanın zorunlu olduğu durumlarda, aşağıdaki çalışma şekillerinden hangisi uygundur?

(Aralık 2013 A Sınıfı)

- A) Gece ve gündüz postalarında bir haftalık nöbetler hâlinde çalışılması**
- B) Gece postalarındaki işçinin on dört saat çalıştırılması
- C) İstirahat dönemi olmaksızın gece postasından gündüz postasına geçilmesi
- D) Durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde yürütülen işlerde 24 saatlik süre içinde en fazla iki işçi postası çalıştırılması