

4857 SAYILI İŞ KANUNU AÇIKLAMALI SORULAR

AÇIKLAMALI SORU 1.I- Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan tüzel kişiye işçi denir

II- İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.

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

4857 sayılı İş Kanuna göre verilen tanımlardan hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

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.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 2 : I-Dinlenme yerleri

II-Çocuk emzirme odaları

III-Yıkanma yerleri

4857 sayılı İş Kanuna göre hangileri işyeridir?

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

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 3 :

I- İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.

II- İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

III- İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan kendisi sorumludur.

4857 sayılı İş Kanuna göre hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

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.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 4 :

I- 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.

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

III- 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.

4857 sayılı İş Kanuna göre asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile ilgili hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

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.

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 5: 4857 sayılı İş Kanunu 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 ne kadar süre içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır?

A)3 iş günü B)15 gün C)1 ay D)3 ay E)1 yıl

AÇIKLAMA:

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.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 6: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, bildirim yapmakla yükümlüdür. Muvazaalı işlemin tespiti halinde tebliğ edilen rapora işveren kaç gün içerisinde nereye itiraz edebilir?

A)30 iş günü-İdare Mahkemesi
B)30 iş günü-İş Mahkemesi
C)30 gün-İdare mahkemesi
D)30 gün-İş Mahkemesi
E)15 iş günü-Yargıtay

AÇIKLAMA:

İş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda MUVAZAALI İŞLEMİN TESPİTİ halinde, bu tespiti ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren OTUZ İŞ GÜNÜ İÇİNDE İŞVERENLERCE YETKİLİ İŞ MAHKEMESİNE itiraz edilebilir.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 7: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre muvazaalı işlem raporuna itiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre kaç ay içinde sonuçlandırılır?

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

AÇIKLAMA:

İş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler

gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda MUVAZAALI İŞLEMİN TESPİTİ halinde, bu tespiti ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren OTUZ İŞ GÜNÜ İÇİNDE İŞVERENLERCE YETKİLİ İŞ MAHKEMESİNE itiraz edilebilir.

İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre DÖRT AY İÇİNDE sonuçlandırılır.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 8: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre muvazaalı işlem raporuna itiraz sonucuna iş mahkemesince verilen kararın temyizi hangisinde ve kaç ay içinde kesin olarak karar verilir?

A) Sayıştay-6 ay

B) Uyuşmazlık mahkemesi-3 ay

C) Danıştay-3 ay

D) Yargıtay- 6 ay

E) İdare mahkemesi-4 ay

AÇIKLAMA:

Mahkemece verilen kararın TEMYİZİ hâlinde YARGITAY ALTI AY İÇİNDE kesin olarak karar verir. Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunludur. Rapora otuz 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

NOT: TEMYİZ MAHKEMESİ YARGITAYDIR.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 9: 4857 sayılı İş Kanunu aşağıdakilerden hangisine uygulanır?

A) Ev hizmetlerinde

B) Sporculara

C) Rehabilite edilenlere

D) Hava taşıma işlerine

E) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işlerine

AÇIKLAMA:

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,

ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 10: 4857 sayılı İş Kanunu hangisine uygulanmaz?

- A) Kara taşıma işleri
- B) 50'den çok işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri
- C) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri
- D) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri
- E) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri

AÇIKLAMA:

- 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,
 - ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.
- DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 11: 4857 sayılı İş Kanunu

I- Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri

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

III- Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler
Hangilerine uygulanır?

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

AÇIKLAMA:

- 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 HÜKÜMLERİNE TABİDİR.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 12: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işverenin iş ilişkisinde ayırım yapmaması gereken sebeplerde hangisi yoktur?

- A)Felsefi inanç
- B)Siyasal düşünce
- C)Engellilik hali
- D)Eğitim seviyesi
- E)Çalışanın ülkesi

AÇIKLAMA:

EŞİT DAVRANMA İLKESİ

İş ilişkisinde **dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasil düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz**. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. **İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, DÖRT AYA kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.**

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 13: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren

I-Tam süreli çalışan işçi ve kısmi süreli çalışan işçi

II- Belirsiz süreli çalışan işçi ve belirli süreli çalışan işçi

III-Gebe olan ve olmayan işçi

Hangilerinde eşit davranma ilkesi kapsamında farklı işlem yapamaz?

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

AÇIKLAMA :

EŞİT DAVRANMA İLKESİ

İş ilişkisinde **dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasil düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz**. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. **İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, DÖRT AYA kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.**

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 14: Esra kısmi süreli çalışan bir işçidir. Ayşe ise tam süreli çalışan bir işçidir. Esra, Ayşe ile kendisinin özlük haklarında farklı işlemler yapıldığını belgelerle ispatlamıştır. Esra 4857 sayılı İş Kanunu'nun eşit davranma maddesi uyarınca yoksun bırakıldığı haklarının yanında kaç aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat talep edebilir?

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

AÇIKLAMA :

EŞİT DAVRANMA İLKESİ

İş ilişkisinde **dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz**. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. **İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, DÖRT AYA kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.**

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 15: Burcu belirli süreli çalışan işçiye geber kalınca işveren tarafından iş ilişkisi sona erdirilmiştir.

Burcu, diğer yasal haklarına ilaveten 4857 sayılı İş Kanunu'nun eşit davranma maddesi uyarınca kaç aya kadar ücreti tutarındaki bir tazminat talep edebilir?

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

AÇIKLAMA :

EŞİT DAVRANMA İLKESİ

İş ilişkisinde **dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz**. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. **İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, DÖRT AYA kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.**

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 16: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işyerinin veya bir bölümünün devri 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 kaç yıl ile sınırlıdır?

- A)1 B)2 C)3 D)4 E)5

AÇIKLAMA:

İşyerinin veya bir bölümünün devri

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 **İKİ YIL İLE SINIRLIDIR.**

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.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 17: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre İşyerinin veya bir bölümünün devri ile ilgili verilenlerden hangisi yanlıştır?

- A) İflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde kanun maddesi uygulanmaz.
- B) Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz.
- C) 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 geçmez.
- D) 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.
- E) Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

AÇIKLAMA:

İşyerinin veya bir bölümünün devri

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 **İKİ YIL İLE SINIRLIDIR.**

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.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 18: Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre

I- Mevsimlik tarım işleri

II-Ev hizmetleri

III- İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde Hangilerinde geçici iş ilişkisi kurulabilir?

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

AÇIKLAMA:

Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

- a) Bu Kanunun 13 ünc maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,
- b) Mevsimlik tarım işlerinde,
- c) Ev hizmetlerinde,
- d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
- e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,
- f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde,
- g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, kurulabilir. **DOĞRU CEVAP A**

AÇIKLAMALI SORU 19: Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre

I- Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde

II- İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde

III- Üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde

Hangilerinde geçici iş ilişkisi kurulabilir?

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

AÇIKLAMA:

Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

- a) Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,
- b) Mevsimlik tarım işlerinde,
- c) Ev hizmetlerinde,
- d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
- e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,
- f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,
- g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, kurulabilir. DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 20: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre geçici iş ilişkisi mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetlerinde toplamda en fazla kaç defa ve kaç ay yenilebilir?

- A)3 defa-6 ay
- B)3 defa-3 ay
- C)2 defa-4 ay
- D)2 defa -8 ay
- E)Süre sınırlaması yoktur.

AÇIKLAMA:

4857 SAYILI İŞ KANUNA GÖRE GEÇİCİ İŞÇİ SAĞLAMA SÖZLEŞMESİ		
	Süre	Toplam
*İşçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde	Durumun devamı süresince	8 ayı geçmemek üzere en fazla 2 defa yenilenebilir.
*Mevsimlik tarım işleri *Ev hizmetleri	Süre sınırı yok	
*İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde * İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, * İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde	En fazla 4 ay	
Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde	En fazla 4 ay	-
Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için 6 ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.		
İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde	İşçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının ¼'ünü geçemez. Ancak, 10 ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde 5 işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir.	
İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür		

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 21: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre geçici işçi çalıştıran işveren, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde tek seferde en fazla kaç ay geçici iş ilişkisi kurabilir?

A)3 B)4 C)5 D)6 E)12

AÇIKLAMA:

İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde en fazla 4 ay geçici iş ilişkisi kurabilir.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 22: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre geçici işçi çalıştıran işveren ile ilgili verilenlerden hangisi yanlıştır?

- A) İş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla yükümlüdür.
- B) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.
- C) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna 3 iş günü içinde bildirmekle yükümlüdür.
- D) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.
- E) Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür.

AÇIKLAMA:

Geçici işçi çalıştıran işveren;

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

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 23: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre geçici iş ilişkisi ile ilgili

I- Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz.

II-Geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır

III- Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur.

Hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 24: Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. 4857 sayılı İş Kanuna göre bu süre kaç ayı geçemez?

A)2 B)3 C)4 D)6 E)8

AÇIKLAMA:

Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre 3 AYI GEÇEMEZ.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 25: Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok kaç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır?

A)2 B)3 C)4 D)6 E)8

AÇIKLAMA:

Geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin EN ÇOK ÜÇ AYA KADAR OLAN ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır. DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 26: İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak kaç ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla kaç defa yenilenebilir?

- A)2 ay- 1 defa
- B)4 ay-2 defa
- C)6 ay-2 defa
- D)8 ay-2 defa
- E)9 ay-3 defa

AÇIKLAMA:

İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, YAZILI OLARAK ALTI AYI GEÇMEMEK ÜZERE KURULABİLİR VE EN FAZLA İKİ DEFA YENİLENEBİLİR.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 27: İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi ile ilgili verilenlerden hangisi yanlıştır?

- A) Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay iş ve özlük haklarıyla ilgili yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.
- B) İş sözleşmesi her zaman özel bir şekle tabidir.
- C) Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.
- D) Damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.
- E) Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde işveren iş ve özlük haklarıyla ilgili yazılı bir belge vermez.

AÇIKLAMA

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 iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 28: Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç kaç 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?

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

AÇIKLAMA:

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye **EN GEÇ İKİ 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.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 29: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre süresi ne kadar ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur?

A)3 ay B)6 ay C)8 ay D)1 yıl E)2 yıl

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 30: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre

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

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

III- Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir.

Hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

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

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

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

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

Belirli 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.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 31: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre

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

II- İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır.

III- 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. Hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

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

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.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 32: Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az kaç ay önce yazılı olarak bildirir?

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

AÇIKLAMA:

Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu **EN AZ BİR AY ÖNCE YAZILI** olarak bildirir.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 33:

I- Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz.

II- Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren kısmi süreli çalışma hakkından faydalanır.

III- Kısmi süreli çalışma talebi işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 34: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre çağrı üzerine çalışmaya hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi kaç saat kararlaştırılmış sayılır?

A)12,5 B)20 C)35 D)37,5 E)42

AÇIKLAMA:

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 35: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az kaç gün önce yapmak zorundadır?

A)3 B)4 C)6 D)15 E)30

AÇIKLAMA:

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan **EN AZ DÖRT GÜN** önce yapmak zorundadır.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 36: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az kaç saat üst üste çalıştırmak zorundadır?

A)3 B)4 C)7,5 D)11 E)14

AÇIKLAMA:

Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde **EN AZ DÖRT SAAT ÜST ÜSTE** çalıştırmak zorundadır.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 37: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi aşağıdakilerden hangisidir?

A)Belirsiz süreli çalışma
B)Belirli süreli çalışma
C)Uzaktan çalışma
D)Deneme süreli çalışma
E) Çağrı üzerine çalışma

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 38: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmadığı bir işyerinde taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok kaç ay olabilir?

A)1 B)2 C)4 D)6 E)8

AÇIKLAMA:

DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

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.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 39: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulandığı bir işyerinde taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok kaç ay olabilir?

A)1 B)2 C)4 D)6 E)8

AÇIKLAMA:

DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi EN ÇOK İKİ AY OLABİLİR. 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.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 40: Eşit işlem borcunu ihlal eden işveren aleyhine açılacak davada ayrımcılık tazminatı olarak en çok kaç aylık ücret talep edilebilir?

A) 2 B) 3 C) 4 D) 6 E) 12

AÇIKLAMA:

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.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 41: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre 5 yıl belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçi kaç hafta önceden iş sözleşmesinin feshinden önce işverene bildirimde bulunması gerekir?

A)2 B)4 C)6 D)8 E)12

AÇIKLAMA:

Süreli fesih

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

İş sözleşmeleri;

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

Feshedilmiş sayılır.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 42: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre süreli fesihle ilgili

I- İşi bir yıldan az sürmüştür olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra feshedilmiş sayılır.

II- İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra feshedilmiş sayılır.

III- İşi üç yıldan fazla sürmüştür işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır. Hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

Süreli fesih

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

İş sözleşmeleri;

a) İşi altı aydan az sürmüştür olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İşi üç yıldan fazla sürmüştür işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 43: Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Aslı: 3 aylık bir çalışandır.

Meltem: 5 aylık bir çalışandır.

Demet: 1 yıllık bir çalışandır.

Deniz: 3 yıllık bir çalışandır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre hangilerinin bildiriminin diğer tarafa yapılmasından başlayarak asgari iki hafta sonra belirsiz süreli iş sözleşmesi fesih edilmiş sayılır?

A)Sadece Deniz

B)Sadece Demet

C)Aslı ve Meltem

D)Demet ve Deniz

E)Meltem ve Demet

AÇIKLAMA:

Süreli fesih

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

İş sözleşmeleri;

a) İşi altı aydan az sürmüştür olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüştür olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

- c) İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,
Feshedilmiş sayılır.
DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 44: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işyerinde bir hafta çalıştıktan sonra işine süreli fesihle son verilen işçi için bildirim süresi kaç haftadır?

- A) 1 B) 2 C) 4 D) 6 E) 8

AÇIKLAMA:

Süreli fesih

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

İş sözleşmeleri;

- a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
b) İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
c) İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,
Feshedilmiş sayılır.
DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 45: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, niteliği itibariyle 30 iş gününden fazla süren işlere ne ad verilir?

- A) Tam süreli iş
B) Süreksiz iş
C) Belirli süreli iş
D) Sürekli iş
E) Kısmi süreli iş

AÇIKLAMA:

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

AÇIKLAMALI SORU 46: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre süreli fesih ile ilgili

I-Kanunda belirtilen bildirim süreleri asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

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

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

Hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

Süreli fesih

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

İş sözleşmeleri;

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

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

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

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 47: İş sözleşmesinin tarafların anlaşması suretiyle sona erdirilmesine ne ad verilir?

A) Butlan B) Fesih C) İkale D) İstifa E) Tecdit

AÇIKLAMA:

4857 Sayılı İş Kanunu'nda ikale ile iş akdinin feshi, bir fesih türü olarak mevcut değilse de, taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş akdinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama ve diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 48: Çalışanların iş sözleşmesinin hile etkisi altında yapılması halinde, sözleşme ne tür bir geçersizlik yaptırımına tabi olur?

A) Yokluk B) Mutlak butlan C) Kısmi butlan D) Gabin E) Nisbi butlan

AÇIKLAMA:

Nisbi Butlan: Hukuki işlem sakatlık ve eksikliklerine rağmen baştan itibaren geçersiz olmayıp, tarafların iradesi doğrultusunda sonuçlar doğurmasıdır. Nisbi Butlan sebepleri kanunda tek tek sayılmıştır: Hata, Hile, İkra

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 49: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, eşit işlem borcunun ihlal edildiğinin ispatı aşağıdakilerden hangisine aittir?

A) Sendika temsilcisi
B) İşçi
C) Destek elemanı
D) İşveren
E) Çalışan temsilcisi

AÇIKLAMA:

İşverenin kanun hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 50: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre çağrı üzerine çalışmayı öngören bir iş sözleşmesi, niteliği açısından hangi tür sözleşmelerin kapsamındadır?

A) Deneme süreli iş sözleşmeleri
B) Takım sözleşmeleri
C) Kısmi süreli iş sözleşmeleri
D) Geçici iş sözleşmeleri
E) Süreksiz iş sözleşmeleri

Süre olarak sözleşmeler	1-Belirli süreli 2-Belirsiz süreli
Çalışma biçimi bakımından sözleşmeler	1-Tam süreli 2-Kısmi süreli 3-Deneme süreli 4-Diğer türler
Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işler	Süreksiz iş
Nitelikleri bakımından 30 iş gününden fazla süren işler	Sürekli iş
Not: Çağrı üzerine çalışma kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.	

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 51: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 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. Boşluklara sırasıyla hangisi gelmelidir?

A)50-altı aylık B)50- bir yıllık C)30-altı aylık D)30-bir yıllık E)20-iki aylık

AÇIKLAMA:

30 VEYA DAHA FAZLA İŞÇİ ÇALIŞTIRAN 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.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 52: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre feshin geçerli sebebe dayandırılması ile ilgili

I- Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

II-30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshin geçerli sebebe dayandırılması aranır.

III-30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 aylık kıdemi olan işçinin belirli süreli iş sözleşmesinin feshin geçerli sebebe dayandırılması aranır.

Hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

30 VEYA DAHA FAZLA İŞÇİ ÇALIŞTIRAN işyerlerinde **en az 6 aylık kıdemi** olan işçinin BELİRSİZ SÜRELİ iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 53:

Ahmet: 30 çalışanı olan bir işyerinde 6 aydır belirsiz süreli çalışmaktadır.

Ayşe: 50 çalışanı olan bir işyerinde 3 aydır belirsiz süreli çalışmaktadır.

Hasan: 20 çalışanı olan bir işyerinde bir yıldır belirsiz süreli çalışmaktadır.

Ali: 30 çalışanı olan bir işyerinde bir yıldır belirsiz süreli çalışmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren, sözleşme feshini hangilerinde işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır?

- A)Sadece Ali
- B)Sadece Hasan
- C)Ayşe ve Hasan
- D)Ahmet ve Ali
- E)Ahmet, Ayşe ve Ali

AÇIKLAMA:

30 VEYA DAHA FAZLA İŞÇİ ÇALIŞTIRAN işyerlerinde **en az 6 aylık kıdemi** olan işçinin BELİRSİZ SÜRELİ iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 54:

I-İşçinin yeterliliği

II-İşletmenin ve iş yerinin gerekleri

III-İşçinin davranışları

4857 sayılı İş Kanunu'na göre hangileri sözleşme feshinde geçerli bir sebeptir?

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

AÇIKLAMA:

30 VEYA DAHA FAZLA İŞÇİ ÇALIŞTIRAN işyerlerinde **en az 6 aylık kıdemi** olan işçinin BELİRSİZ SÜRELİ iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 55:

I- İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.

II- İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

III- Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre feshin geçerli sebebe dayandırılması şartındaki işçi sayısı ve kıdem süresi ile ilgili verilenlerden hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz. İşçinin altı 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.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 56: I- İşçinin benzer işi görenlerden daha az verimle çalışması

II- İşçinin işyeri sendika temsilciliği yapması

III- İşçinin işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılması

4857 sayılı İş Kanunu'na göre hangileri fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz?

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

AÇIKLAMA:

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.

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 57: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre sözleşmenin feshinde usulle ilgili

I- Fesih bildirimini sözlü olarak da yapılabilir.

II- Fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

III- Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

Hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

Sözleşmenin feshinde usul

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

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 58: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren hangi süre içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır?

A)3 gün B)10 gün C)15 gün D)1 ay E)2 ay

AÇIKLAMA:

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

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 59: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre fesih bildirimine itirazda arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, kaç hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Altı

AÇIKLAMA:

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

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 60: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren kaç hafta içinde arabulucuya başvurulabilir?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Altı

AÇIKLAMA:

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

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 61: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi kaç ay içinde işe başlatmak zorundadır?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Altı

AÇIKLAMA:

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 62: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre geçersiz sebeple yapılan feshin mahkemece iptali sonrasında, işçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az ve en çok kaç aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur?

A)En az 2 aylık-en çok 4 aylık
B) En az 3 aylık-en çok 6 aylık
C) En az 4 aylık-en çok 8 aylık
D) En az 5 aylık-en çok 10 aylık
E) En az 6 aylık-en çok 12 aylık

AÇIKLAMA:

İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye EN AZ DÖRT AYLIK ve EN ÇOK SEKİZ AYLIK ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 63: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre geçersiz sebeple yapılan feshin mahkemede kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok kaç aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Altı

AÇIKLAMA:

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok DÖRT AYA KADAR doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 64: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren kaç işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır?

A)İki B)Üç C)Dört D)Altı E) On

AÇIKLAMA:

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren **ON İŞGÜNÜ İÇİNDE** 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.

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 65: İş Kanunu'na göre arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde

I- İşe başlatma tarihi

II- Ücret ve diğer hakların parasal miktarı

III- İşçinin işe başlatılmaması durumunda tazminatın parasal miktarı

Hangilerini belirlemeleri zorunludur?

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

AÇIKLAMA:

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

a) İşe başlatma tarihini,

b) Ücret ve diğer hakların parasal miktarını,

c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda tazminatın parasal miktarını,

belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir.

İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 66: 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 kaç işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz?

A)İki B)Üç C)Dört D)Beş E)Altı

AÇIKLAMA:

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz.

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 67: 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

I- İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa.

II- Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.

III- Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.
hangi hallerde birlikte sorumludur?

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

AÇIKLAMA:

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.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 68:

Berrin: Cinsel tacize uğramasına rağmen işverenin önlem almaması

Seda: İşin yapılmasının sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olması

Hasan: İşyerine uyum yetersizliği

Atakan: İşyerinde, bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması

4857 sayılı İş Kanunu'na göre hangilerinde işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı vardır?

A)Sadece Berrin

B)Hasan ve Atakan

C)Berrin ve Atakan

D) Berrin, Seda ve Atakan

E)Berrin, Seda ve Hasan

AÇIKLAMA:

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 işçiyi yanıltırsa.

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

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

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.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 69:

Ayşe: İşverenin fazla sürelerle çalışma ücretini ödememesi

Merve: İşyerinin bazı bölümlerinin kapatılması

Mustafa: İşverenin, kendisinin şeref ve namusuna dokunacak davranışlarda bulunması.

Aslı: Çalıştığı işyerinin ekonomik kriz nedeniyle küçülmeye gitmesi

4857 sayılı İş Kanunu'na göre hangilerinde işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı yoktur?

A)Ayşe ve Mustafa

B)Ayşe ve Merve

C)Merve ve Aslı

D)Ayşe, Merve ve Mustafa

E)Merve, Mustafa ve Aslı

AÇIKLAMA:

Bir önceki soruda açıklama mevcuttur. Merve ve Aslı için geçerli sebeple fesih durumu söz konusudur.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 70: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçinin çalıştığı işyerinde kaç haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa haklı nedenle derhal fesih hakkı ortaya çıkar?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Altı

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 71: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçinin 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 iş günü veya bir ayda iş gününden fazla sürmesi haklı sebeple fesihtir. Boşluklara sırasıyla hangisi gelmelidir.?

A)2-4 B)3-5 C)3-6 D)4-8 E)5-10

AÇIKLAMA

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

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 72: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçinin, işyerinde, kaç günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi haklı sebeple fesihtir?

A)İki B)Üç C)Dört D)Beş E)Yedi

AÇIKLAMA:

İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi haklı sebeple fesihtir.

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 73: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına kaç işgünü işine devam etmemesi haklı sebeple fesih nedenidir?

A)İki B)Üç C)Dört D)Beş E)Yedi

AÇIKLAMA:

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. **DOĞRU CEVAP A**

AÇIKLAMALI SORU 74: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın bir ay içinde kaç defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü işine devam etmemesi haklı sebeple fesih nedenidir?

A)İki B)Üç C)Dört D)Beş E)Yedi

AÇIKLAMA:

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.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 75: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın bir ayda kaç işgünü işine devam etmemesi haklı sebeple fesih nedenidir?

A)İki B)Üç C)Dört D)Beş E)Yedi

AÇIKLAMA:

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.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 76: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre 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 kaç günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması halinde iş akdi haklı nedenlerle sonlandırılabilir?

A)5 B)10 C)15 D)20 E)30

AÇIKLAMA:

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 ÜCRETİNİN tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 77:

Meltem: İşçinin iş verimin düşük olması

Bilge: İşçinin işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen suç işlemesi

Hakan: İşçinin uydurma bir özgeçmişle işvereni yanıltması

Osman: Bir işçinin sağlık raporu ile tespit edilmiş tedavi edilemeyecek hastalığa yakalanması

4857 sayılı İş Kanunu'na göre hangi işverenlerin haklı nedenle derhal fesih hakkı vardır?

- A) Meltem ve Osman
- B) Meltem ve Hakan
- C) Bilge ve Hakan
- D) Bilge, Hakan ve Osman
- E) Meltem, Bilge ve Osman

AÇIKLAMA:

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin 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.
- b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu 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.
- 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.(1)
- 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 gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.
DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 78:

Meryem: İşçinin işkiye düşkünlüğünden dolayı bir hastalığa yakalanması ve bu sebeple doğacak devamsızlığın bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi

Mert: İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi

Elif: İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işyerinde kullandığı makineyi otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara uğratması

Mustafa: İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.
4857 sayılı İş Kanunu'na göre hangi işverenlerin haklı nedenle derhal fesih hakkı vardır?

- A) Mert ve Elif
- B) Meryem, Elif ve Mustafa
- C) Meryem, Mert ve Mustafa
- D) Mert, Elif ve Mustafa
- E) Meryem, Mert, Elif ve Mustafa

AÇIKLAMA:

Bir önceki soruda açıklaması vardır. DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 79: İş kanuna göre ahlak ve iyi niyet 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 iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren yıl sonra kullanılamaz. Boşluklara sırasıyla hangisi gelmelidir?

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

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

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 80: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre

I- Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde vermeye mecburdur.

II- İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir

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

IV- İş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

V- Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur.

Yeni iş arama izni ile ilgili hangisi yanlıştır?

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

AÇIKLAMA:

Yeni iş arama izni

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

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa 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.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 81: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre yeni iş arama izninin süresi günde kaç saatten az olamaz?

A)1 B)2 C)3 D)4 E)5

AÇIKLAMA:

İş arama izninin süresi günde **İKİ** saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 82: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden kaç gün sonra hüküm doğurur?

A)3 B)5 C)7 D)15 E)30

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 83: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az kaç gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür?

A)3 B)5 C)7 D)15 E)30

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 84: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden

I-İlgili bölge müdürlüklerine bildirmek

II- Türkiye İş Kurumuna bildirmek

III- İşyerinde ilan etmek

Hangilerini yapmakla yükümlüdür?

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

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 85: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren kaç ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır?

A)2 B)3 C)4 D)6 E)8

AÇIKLAMA:

İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren ALTI AY İÇİNDE aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 86: Aşağıdaki işverenler; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu işçi çıkarmışlardır.

Hüseyin: Çalışan işçi sayısı 100 kişi ve 5 işçinin işine bir aylık süre içinde aynı tarihte son veriyor.

Mehmet: Çalışan işçi sayısı 150 kişi ve 15 işçinin işine bir aylık süre içinde farklı tarihlerde son veriyor.

Hasan: Çalışan işçi sayısı 500 kişi ve 30 işçinin işine bir aylık süre içinde aynı tarihte son veriyor.

Muhammed: Çalışan işçi sayısı 1000 kişi ve 40 işçinin işine bir aylık süre içinde farklı tarihlerde son veriyor.
4857 sayılı İş Kanunu'na göre hangi işverenler toplu işçi çıkarmıştır?

A)Sadece Hasan

B)Sadece Mehmet

C) Hüseyin, Hasan ve Muhammed

D) Mehmet, Hasan ve Muhammed

E)Hüseyin, Mehmet, Hasan ve Muhammed

AÇIKLAMA:

Toplu işçi çıkarma

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

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,

b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,

c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

işine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

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

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir. Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 87:

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

I- 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,

II- 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,

III- 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

Hangilerinde işine iş kanunu ilgili madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır?

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

AÇIKLAMA:

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,

b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,

c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi

toplulu işçi çıkarma sayılır.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 88: Mehmet bey mevsim ve kampanya işleri yapmaktadır. Toplamda 100 işçisi bulunmaktadır. İşin niteliğinden dolayı 50 işçiyi işten çıkarmıştır.

İş kanuna göre verilenlerden hangisi doğrudur?

A) Fesih bildirimleri, Mehmet beyin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

B) Bu duruma toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

C) En az otuz gün önceden bir yazı ile Türkiye İş Kurumuna bildirir.

D) En az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine bildirir.

E) En az otuz gün önceden bir yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirir.

AÇIKLAMA

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

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 89: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işverenler,veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde engelli, kamu işyerlerinde ise yüzdeengelli ve eski hükümlü işçiyi uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Boşluklara sırasıyla hangisi gelmelidir?

- A) 50-%2-%3-%2
- B) 50-%3-%5-%3
- C) 50-%3-%4-%2
- D) 30-%4-%3-%1
- E) 30-%3-%4-%1

AÇIKLAMA:

ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU

İşverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü işçiyi uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 90:

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

II- Çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde sadece belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır.

III- Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre çalıştırılacak engelli işçi sayısının tespiti ile ilgili verilenlerden hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

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.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 91:

Hüseyin: Özel sektör işveren ve 110 işçisi var

Aysun: Kamu işveren ve 55 işçisi var

Serap: Özel sektör işveren ve 300 işçisi var.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre engelli işçi istihdamı ile ilgili hangisi doğru verilmiştir?

	Hüseyin	Aysun	Serap
A)	4	3	9
B)	3	2	9
C)	4	5	10
D)	4	3	10
E)	3	4	8

AÇIKLAMA:

İşverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü işçiyi uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

110'un %3 ü 3,3 eder yani 3.

55'in %4'ü 2,2 eder yani 2.

300'ün %3 eder 9 .

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 92:

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

II- Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz.

III-İstihdam işyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre engelli işçi istihdamı ile ilgili hangileri doğru verilmiştir?

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

AÇIKLAMA

İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır. 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.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 93: Ahmet beyin fabrikasında 500 işçi çalışmaktadır. Ahmet Bey İş Kanuna göre en az kaç hükümlü işçi istihdam etmek zorundadır?

A)20 B)15 C)10 D)5 E)Zorunluluk yoktur.

AÇIKLAMA:

Özel sektör işyerlerinde hükümlü istihdamı zorunluluğu yoktur.

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 94: Hakan beyin ofis kısmında 10, fabrika imalat kısmında 100 ve su altı kaynak işlerinde çalışan 15 işçisi vardır. Ayrıca fabrika imalat kısmında çalışan işçilerin 30 tanesi belirli süreli kalan 70 tanesi ise belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmaktadır.

İş Kanuna göre Hakan Bey en az kaç engelli işçi çalıştırmakla yükümlüdür?

A)2 B)3 C)4 D)5 E)6

AÇIKLAMA:

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. İşyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

Dolayısıyla toplam işçi sayısı 110 eder. Su altı kaynak işindeki 15 işçi hesaba katılmaz.

110'un %3 eder 3,3 yani 3 işçi

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 95: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre 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 kaç aylık ücret tutarında tazminat öder?

A)İki B)Üç C)Dört D)Altı E)Sekiz

AÇIKLAMA:

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 **ALTI AYLIK ÜCRET** tutarında tazminat öder.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 96: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre engelli işçi çalıştırma maddesine aykırılık hallerinde tahsil edilecek cezalar, engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılır. Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususlar hangisinin koordinatörlüğünde oluşan komisyon tarafından karara bağlanır?

A) Adalet Bakanlığı
B) Türkiye İş Kurumu
C) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
D) En çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluş
E) En çok engelliyi temsil eden üst kuruluş

AÇIKLAMA:

Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususlar, Türkiye İş Kurumunun koordinatörlüğünde, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların ve en çok engelliye temsil eden üst kuruluşun birer temsilcisinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 97: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silahaltına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak kaç ay sonra işverence feshedilmiş sayılır?

A)Bir B)iki C)Üç D)Dört E)Altı

AÇIKLAMA:

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 İKİ AY sonra işverence feshedilmiş sayılır.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 98:

I- İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez.

II- Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir ve bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

III- İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az altı ay çalışmış olması şarttır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silahaltına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin haklarından faydalanabilmesi ile ilgili hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

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 iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir 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.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 99: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler, bu ödevin sona ermesinden başlayarak kaç 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?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Altı

AÇIKLAMA:

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.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 100: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesiyle işe alınma isteğinde bulunabilirler.

Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Altı

AÇIKLAMA:

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 AYLIK ÜCRET TUTARINDA TAZMİNAT ÖDER.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 101: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre ücret ve ücretin ödenmesi ile ilgili hangisi yanlış verilmiştir?

- A) Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir.
- B) Emre muharrer senetle (bono ile) ücret ödemesi yapılamaz.
- C) Kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle ücret ödemesi yapılamaz.
- D) Ücret en geç ayda bir ödenir.
- E) İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi iki haftaya kadar indirilebilir.

AÇIKLAMA:

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

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

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

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

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 102: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre ücret alacaklarında zamanaşımı süresi kaç yıldır?

A)2 B)3 C)4 D)5 E)10

AÇIKLAMA:

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 103: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre ücreti ödeme gününden itibaren kaç gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir?

A)5 B)10 C)15 D)20 E)30

AÇIKLAMA:

Ücreti ödeme gününden itibaren 20 GÜN İÇİNDE MÜCBİR BİR NEDEN dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 104: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu durumda I- İş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez.

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

III- İşçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.

Hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

Ücreti ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 105: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçilerin aylık ücretlerinin ne kadarından fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz?

A)1/2 B)1/3 C)1/4 D)1/5 E)1/6

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 106: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre hak ediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulur.

Ücret alacağı olan işçilerin her hak ediş dönemi için olan ücret alacaklarının kaç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Altı

AÇIKLAMA:

Hak ediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin her hak ediş dönemi için olan ücret alacaklarının ÜÇ AYLIK tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 107: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki kaç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Altı

AÇIKLAMA:

Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki ÜÇ AYLIK dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 108: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre

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

II- Pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

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

Ücret hesap pusulası ile ilgili hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

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

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

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

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 109:

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

II- İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin çalışan temsilcisine derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir.

III- 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.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre ücret kesme cezası ile ilgili hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

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.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 110: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin kaç günlük kazancından fazla olamaz?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Beş

AÇIKLAMA:

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.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 111: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçiye uygulanan ücret kesme cezaları işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren kaç ay içinde yatırılır?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Beş

AÇIKLAMA:

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren BİR AY İÇİNDE 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.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 112: I- Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

II- Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.

III- Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararlarına yargı yolu açıktır.

IV- Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararları Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

V- Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığı tarafından yerine getirilir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre asgari ücretle ilgili hangisi yanlış verilmiştir?

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

AÇIKLAMA: ASGARİ ÜCRET

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

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir. Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 113: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç kaç yılda bir belirlenir?

A)Bir B)iki C)Üç D)Dört E)Beş

AÇIKLAMA:

İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları EN GEÇ İKİ YILDA BİR BELİRLENİR.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMA:

FAZLA ÇALIŞMA: 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. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla çalışmada fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA: Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde 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. Fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde haftalık 37,5 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.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz. İş kanunun bazı maddelerinde sayılan hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

AÇIKLAMALI SORU 114: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre fazla çalışmada fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde kaç yükseltilmesi suretiyle ödenir?

A)15 B)25 C)50 D)75 E)100

AÇIKLAMA:

FAZLA ÇALIŞMA: 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. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla çalışmada fazla çalıştığı her saat karşılığında BİR SAAT OTUZ DAKİKAYI SERBEST ZAMAN olarak kullanabilir.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 115: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre fazla çalışmada fazla çalıştığı her saat karşılığında ne kadar süreyi işçi isterse serbest zaman olarak kullanabilir?

A)1 saat
B)1 saat 15 dakika
C)1 saat 30 dakika
D)1 saat 45 dakika
E)2 saat

AÇIKLAMA:

FAZLA ÇALIŞMA: 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. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla çalışmada fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 116: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre 20 saat fazla çalışma yapan bir işçi ne kadar zamanı serbest zaman olarak kullanabilir?

A)20 B)25 C)27,5 D)30 E)40

AÇIKLAMA:

FAZLA ÇALIŞMA: 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. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla çalışmada fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

20 saat X (1 saat 30 dakika) = 20X (1saat +1/2 saat)=30 saat eder.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 117: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi 45 saat ve saat başı ücreti 10 tl belirlenen bir işçi 48 saat çalışmışsa toplam ne kadar ücret alması gerekir?

A)480 B)485 C)487,5 D)495 E)500

AÇIKLAMA:

FAZLA ÇALIŞMA: 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. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla çalışmada fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

$48 \times 10 = 480$ tl normal hak ettiği ücret.

3 saat fazla çalışma yapmış. 10 TL'nin %50 si 5 tl eder. O halde $3 \times 5 = 15$ tl ekstra kazanmış

Toplam ücreti $480 + 15 = 495$ TL olur.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 118: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre fazla sürelerle çalışmada fazla yapılan çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde kaç yükseltilmesi suretiyle ödenir?

A)15 B)25 C)50 D)75 E)100

AÇIKLAMA:

FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA: Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde 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. Fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında BİR SAAT ON BEŞ DAKİKAYI serbest zaman olarak kullanabilir.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 119: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre fazla sürelerle çalışmada fazla çalıştığı her saat karşılığında ne kadar süreyi işçi isterse serbest zaman olarak kullanabilir?

- A)1 saat
- B)1 saat 15 dakika
- C)1 saat 30 dakika
- D)1 saat 45 dakika
- E)2 saat

AÇIKLAMA:

FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA: Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde 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. Fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında **BİR SAAT ON BEŞ DAKİKAYI SERBEST ZAMAN** olarak kullanabilir.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 120: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre 10 saat fazla sürelerle çalışma yapan bir işçi ne kadar zamanı serbest zaman olarak kullanabilir?

- A)10
- B)12,5
- C)15
- D)17,5
- E)20

AÇIKLAMA:

FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA: Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde 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. Fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında **BİR SAAT ON BEŞ DAKİKAYI SERBEST ZAMAN** olarak kullanabilir.

10 saat X (1 saat 15 dakika) = 10X (1saat +1/4 saat)= 12,5 saat eder.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 121: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi 42 saat ve saat başı ücreti 10 tl belirlenen bir işçi 44 saat çalışmışsa toplam ne kadar ücret alması gerekir?

A)420 B)440 C)442,5 D)445 E)450

AÇIKLAMA:

FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA: Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde 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. Fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında **BİR SAAT ON BEŞ DAKİKAYI SERBEST ZAMAN** olarak kullanabilir.

$44 \times 10 = 440$ tl normal hak ettiği ücret.

2 saat fazla sürelerle çalışma yapmış. 10 TL'nin %25'i 2,5 tl eder. O halde $2 \times 2,5 = 5$ tl ekstra kazanmış

Toplam ücreti $440 + 5 = 445$ TL olur.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 122: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre saat ücreti 10 TL olan ve 40 saat çalışan yer altında maden işlerinde çalışan işçilere verilecek ücret aşağıdakilerden hangisinden az olamaz?

A)400 B)412,5 C)425 D)450 E)800

AÇIKLAMA:

Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde haftalık 37,5 saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere artırılması suretiyle ödenir.

$40 \times 10 = 400$ TL normal ücret. Yapılan ekstra çalışma $40 - 37,5 = 2,5$ saat.

10 TL'nin %100'ü 10 TL eder. $2,5 \times 10 \text{ TL} = 25 \text{ TL}$

Toplam ücret $25 + 400 = 425 \text{ TL}$

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 123: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçi hak ettiği serbest zamanı kaç ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanabilir?

A)2 B)3 C)4 D)6 E)8

AÇIKLAMA:

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

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 124: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda kaç saatten fazla olamaz?

A)180 B)220 C)240 D)270 E)300

AÇIKLAMA:

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz. İş kanunun bazı maddelerinde sayılan hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 125: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre aşağıdakilerden hangisi günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir?

A)TBMM
B)Bakanlar Kurulu
C)Cumhurbaşkanı
D)Anayasa Mahkemesi
E)Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığı

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 126: I- Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır.

II- Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

III- belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

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.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 127: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre 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 kaç günlük ücreti ödenir?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Beş

AÇIKLAMA:

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.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 128: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin kaç katıdır?

A)1,5 B)2 C)3 D)5 E)7,5

AÇIKLAMA:

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 YEDİ BUÇUK KATIDIR.

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 129: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az ne kadar süre çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir?

A)İki ay B)Dört ay C)Altı ay D)Bir yıl E)İki yıl

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 130: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre 10 yıldır kömür madeninde çalışan bir işçinin yıllık ücretli izni aşağıdakilerden hangisinden az olamaz?

A)14 B)20 C)24 D)26 E)30

AÇIKLAMA:

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,
 - b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
 - c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden,
- Az olamaz.

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri DÖRDER GÜN arttırılarak uygulanır.

Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli 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.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 131: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi kaç günden az olamaz?

A)14 B)20 C)24 D)26 E)30

AÇIKLAMA:

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,
 - b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
 - c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden,
- Az olamaz.

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri DÖRDER GÜN arttırılarak uygulanır.

Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli 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.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 132:

Ahmet: 12 yıllık kömür madeni çalışanı

Mehmet: 17 yaşındaki ofis çalışanı

Ayşe: 8 yıllık otel çalışanı

Hamdi: 16 yıllık döküm fabrikası çalışanı

Didem: 20 yıllık devlet memuru

Ahmet, Mehmet, Ayşe ve Hamdi 4857 sayılı kanuna, Didem ise 657 sayılı kanuna tabidir.

Verilenlerden hangilerinin yıllık izin süreleri aynı olabilir?

- A) Ahmet-Didem
- B) Mehmet-Hamdi
- C) Ayşe-Mehmet
- D) Hamdi -Didem
- E) Didem-Mehmet

AÇIKLAMA:

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,
- b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
- c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz.

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri DÖRDER GÜN arttırılarak uygulanır.

Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli 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.

Devlet memurlarının yıllık izin süresi, hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (On yıl dahil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gündür. Zorunlu hallerde bu sürelere gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 133:

I- Kanunda belirtilen yıllık izin süreleri en az sürelerdir.

II- Yıllık ücretli izin hakkında işçinin yazılı onayı ile vazgeçilebilir.

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

4857 sayılı İş Kanunu'na göre hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

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 hakkında 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) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,
- b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
- c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden,

Az olamaz. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.

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

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

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 134: I- Hafta tatilindeki günler

II -Röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.

III- Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

İş Kanuna göre hangileri yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan hallerdendir?

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

AÇIKLAMA:

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 doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.
- c) İşçinin muvazaf 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 on beş 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 yönetmeliğe 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) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,
- 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.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 135: 4857 sayılı İş Kanunu’na göre çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın kaç günü yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan hallerden sayılmaktadır?

A)8 B)12 C)15 D)20 E)25

AÇIKLAMA:

Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller

Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın ON BEŞ GÜNÜ (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 136: I- Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünebilir.

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

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

İş Kanuna göre hangileri yıllık ücretli izin için doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. 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.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 137: I- İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

II - Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır.

III- İzin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on beş günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

İş Kanuna göre hangileri yıllık ücretli izin için doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. İzin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 138: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre yıllık ücretli izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü kaç günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir?

A)5 B)10 C)15 D)20 E)24

AÇIKLAMA:

İzin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü ON GÜNDEN aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 139: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre 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 kaç güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Beş

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 140: I- Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir ve aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

II- Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi günde en çok yedi buçuk saattir.

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

4857 sayılı İş Kanunu'na göre çalışma süreleri için hangileri doğru verilmiştir?

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

AÇIKLAMA:

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 141: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok kaç saattir?

A)6 B)7 C)7,5 D)8 E)9

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 142: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi haftada en çok kaç saattir?

A)35 B)37,5 C)40 D)42 E)45

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 143: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde kaç saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir?

A)7,5 B)8 C)9 D)11 E)14

AÇIKLAMA:

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 144: Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.

Bu halde, kaç aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Beş

AÇIKLAMA:

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde ON BİR SAATİ aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, İKİ AYLIK süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile DÖRT AYA KADAR ARTIRILABİLİR.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 145: Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile kaç aya kadar artırılabilir?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Beş

AÇIKLAMA:

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde ON BİR SAATİ aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, İKİ AYLIK süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile DÖRT AYA KADAR ARTIRILABİLİR.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 146: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile kaç aya kadar artırılabilir?

A)Beş B)Altı C)Yedi D)Sekiz E)On

AÇIKLAMA:

Turizm sektöründe DÖRT AYLIK SÜRE İÇİNDE İŞÇİNİN haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile ALTI AYA KADAR ARTIRILABİLİR.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 147: 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 kaç ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Beş

AÇIKLAMA: Telafi çalışması

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

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

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 148: I-Fazla çalışma sayılırlar.

II-Fazla sürelerle çalışma sayılırlar.

III- Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılabilir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre telafi çalışması için verilenlerden hangileri yanlıştır?

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

AÇIKLAMA: Telafi çalışması

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

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

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 149: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde kaç saatten fazla olamaz?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Beş

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 150: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılmaz?

- A) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek 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) İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süreler
- E) 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

AÇIKLAMA:

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.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 151: Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere ara dinlenmesi verilir.

I- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde yarım saat

II- Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde kırk beş dakika

III- Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat

4857 sayılı İş Kanunu'na göre ara dinlenme süreleri ile ilgili hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA: ARA DİNLENMESİ

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

- a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
- b) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat,

c) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,
Ara dinlenmesi verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

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

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 152: Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere ara dinlenmesi verilir.

I- İklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.

II- Dinlenme süreleri en az olup esas olarak aralıksız verilir.

III- Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre ara dinlenmeleri hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA: ARA DİNLENMESİ

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.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 153: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre çalışma hayatında "gece" en geç saat 'de başlayarak en erken saat 'ya kadar geçen ve her halde en fazla süren dönemdir. Boşluklara sırasıyla aşağıdakilerden hangisi gelmelidir?

A)19:00-05:00-11 saat

B)20:00-06:00-14 saat

C) 20:00-06:00-11 saat

D)21:00-07:00-14 saat

E) 21:00-07:00-11 saat

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 154: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetleri hariç işçilerin gece çalışmaları kaç saati geçemez?

A)6 B)7,5 C)8 D)8,5 E)11

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 155: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre 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 kaç haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Beş

AÇIKLAMA:

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.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 156: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az kaç saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz?

A)7,5 B)8 C)11 D)14 E)24

AÇIKLAMA:

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az ON BİR SAAT dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 157: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre on dört yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması ile ilgili

I- Eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

II- Kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yaparak çalıştırılabilirler.

III- Her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.

Hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

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

AÇIKLAMALI SORU 158: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde ve haftada fazla olamaz. Boşluklara sırasıyla hangisi gelmelidir?

- A)5 saat-25 saat
- B)6 saat-30 saat
- C)7 saat-35 saat
- D)7,5 saat-40 saat
- E) 8 saat-45 saat

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 159: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışma süreleri günde ve haftadaten fazla olamaz. Boşluklara sırasıyla hangisi gelmelidir?

- A)5 saat-30 saat
- B)6 saat-30 saat
- C)7 saat-35 saat
- D)7,5 saat-40 saat
- E) 8 saat-45 saat

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 160: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde saat ve haftada olabilir. Boşluklara sırasıyla hangisi gelmelidir?

- A)5 saat-30 saat
- B)6 saat-30 saat
- C)7 saat-35 saat
- D)7,5 saat-40 saat
- E) 2 saat-10 saat

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 161:

Merve: 30 yaşında

Ecem:18 yaşına girmesine 1 ay var

Mehmet:21 yaşında

Hakkı:17 yaşını bitirmesine 2 ay var

4857 sayılı İş Kanunu'na göre maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde hangileri çalıştırılabilirler?

- A)Yalnızca Mehmet
- B)Yalnızca Merve
- C)Merve ve Mehmet
- D)Mehmet ve Hakkı
- E)Ecem ve Hakkı

AÇIKLAMA:

Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 YAŞINI DOLDURMAMIŞ ERKEK ve HER YAŞTAKİ KADINLARIN ÇALIŞTIRILMASI yasaktır.

Sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 162:

I- Doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır.

II-Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.

III- Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası kullanılamaz.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre analık hakkında çalışma için verilenlerden hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZNİ

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 163: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki kaç haftaya kadar işyerinde çalışabilir?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Beş

AÇIKLAMA:

ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZNİ

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 164: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre kaç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Beş

AÇIKLAMA:

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 165: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde

I-birinci doğumda altmış gün

II-ikinci doğumda yüz yirmi gün

III-sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün

Verilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hangilerinde doğru verilmiştir?

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

AÇIKLAMA:

Kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

DOĞRU CEVAP A

AÇIKLAMALI SORU 166: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre

I- Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretsiz izin verilir.

II- İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

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

4857 sayılı İş Kanunu'na göre hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

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, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

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

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

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 167: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre

I- Süt izni günlük çalışma süresinden sayılmaz.

II- Süt izninin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işveren belirler.

III- Süt izni günde toplam bir buçuk saat olarak verilir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre süt izni için verilenlerden hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

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, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

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

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

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 168: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi

I- Türkiye İş Kurumu

II- Özel istihdam büroları III-

Devlet Personel Başkanlığı

Hangileri vasıtasıyla yapılır?

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

AÇIKLAMA: İŞ VE İŞÇİ BULMAYA ARACILIK

İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 169: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlarıncaya kadar geçerlidir.

İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca kaç gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir?

A)On B)On beş C)Yirmi D)Yirmi beş E) Otuz

AÇIKLAMA:

Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlarıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir.

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 170: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre aşağıdaki işlerden hangisi sanayiden sayılacak işlerden değildir?

- A) Su ve gaz tesisatı kurma ve işletmesi
- B) Basımevleri
- C) Bina yapılması ve onarımı
- D) Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi
- E) Karada, göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma

AÇIKLAMA:

Sanayiden sayılacak işlerin esasları şunlardır:

- a) Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma, taş, kum ve kireç ocakları.
- b) Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması.
- c) Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma.
- d) Bina yapılması ve onarımı, değiştirilmesi, bozulması, yıkılması ve bunlara yardımcı her türlü sınai yapım.
- e) Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, havaalanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma.
- f) Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtma.

- g) Su ve gaz tesisatı kurma ve işletmesi.
- h) Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma.
- i) Gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma.
- j) Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve havaalanlarında yükletilmesi, boşaltılması.
- k) Basımevleri.

Ticaretten sayılacak işlerin esasları şunlardır:

- a) Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit bitkisel, hayvani veya sınai ürün ve malların alımı ve satımı.
- b) Bankacılık ve finans sektörü ile ilgili işlerle, sigortacılık, komisyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk.
- c) Su ürünleri alımı ve satımı.
- d) Karada, göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma.

Tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esasları şunlardır:

- a) Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turuncgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süt bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması.
- b) Ormanların korunması, planlanması (amenajman), yetiştirilmesi, işletilmesi, sınırlandırılması çalışmaları, bunlara ait alt yapı çalışmaları ile tohum toplama, fidanlık, ağaçlandırma, erozyon kontrolü, etüt proje ve rehabilitasyonu, ormancılık araştırma ile milli park, orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması, bakım ve geliştirilmesi.
- c) Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dahil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele.
- d) 854 sayılı Deniz İş Kanununun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması.

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 171: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işyerlerinde, kaç ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde, işçilerin ve ailelerinin gerekli ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatiflerine işverenlerce yer tahsisi yapılabilir?

- A)30 B)50 C)100 D)150 E)500

AÇIKLAMA:

KANTİN AÇILMASI

İşyerlerinde, yüz elli ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde, işçilerin ve ailelerinin gerekli ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatiflerine işverenlerce yer tahsisi yapılabilir.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 172: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde kaç gün ücretli izin verilir?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Beş

AÇIKLAMA: MAZERET İZNİ

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

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 173: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçiye; eşinin doğum yapması hâlinde kaç gün ücretli izin verilir?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Beş

AÇIKLAMA: MAZERET İZNİ

İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde ÜÇ GÜN, eşinin doğum yapması hâlinde ise BEŞ GÜN ücretli izin verilir.

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 174: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçilerin en az yüzde kaç oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir?

A)10 B)30 C)60 D)70 E)90

AÇIKLAMA:

İşçilerin en az YÜZDE YETMİŞ oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde ON GÜNE KADAR ÜCRETİLİ izin verilir.

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 175: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde kaç güne kadar ücretli izin verilir?

A)3 B)5 C)7 D)10 E)15

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 176: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti tazminatların zamanaşımı süresi kaç yıldır?

A)İki B)Üç C)Beş D)On E)On beş

AÇIKLAMA:

Zamanaşımı süresi

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

- a) Kıdem tazminatı.
- b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.
- c) Kötüniyet tazminatı.
- d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 177: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, kıdem tazminatının zamanaşımı süresi kaç yıldır?

A)İki B)Üç C)Beş D)On E)On beş

AÇIKLAMA:

Zamanaşımı süresi

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

- a) Kıdem tazminatı.
- b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.
- c) Kötü niyet tazminatı.
- d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 178: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminatın zamanaşımı süresi kaç yıldır?

A)İki B)Üç C)Beş D)On E)On beş

AÇIKLAMA:

Zamanaşımı süresi

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

- a) Kıdem tazminatı.
- b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.
- c) Kötü niyet tazminatı.
- d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 179: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre haciz konusu nafaka borcu olmamak şartıyla aylık ücreti 3000 TL olan işçinin ücretinin en çok kaç TL'si haczedilebilir?

A)300 B)500 C)600 D)750 E)1000

AÇIKLAMA:

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

$3000/4=750$ TL

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 180: İşçi A çalıştığı iş yerinde dört saat fazla çalışma yapmış, fazla çalışmanın karşılığı olarak ücret almak yerine serbest zaman kullanmayı tercih etmiştir.

Bu durumda 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçi A kaç saat serbest zaman kullanacaktır?

A)3 B)4 C)5 D)6 E)8

AÇIKLAMA:

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

$4 \text{ saat} \times 1,5 \text{ saat} = 6 \text{ saat}$

DOĞRU CEVAP D

AÇIKLAMALI SORU 181: Süreli fesih hakkının kötüye kullanıldığı hallerde işveren, işçiye bildirim sürelerine ilişkin ücretin kaç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır?

A)2 B)3 C)4 D)6 E)8

AÇIKLAMA:

İşçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin ÜÇ KATI tutarında tazminat ödenir.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 182: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren ceza kesintisi olarak, işçisinin ücretinden bir ayda en çok kaç gündelik kesebilir?

A) 1 B) 2 C) 3 D) 4 E) 5

AÇIKLAMA:

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler BİR AYDA İKİ GÜNDELİKTEN veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 183: İşten ayrılan işçinin haklarının, işverende kalmadığını ve elde edildiği hususun işçi tarafından tanındığı gösteren belge aşağıdakilerden hangisidir?

A) Konşimento B) Sözleşme C) İbraname D) Bildirge E) Varant

AÇIKLAMA:

İBRANAME: Bir işçinin işten ayrılırken başta kıdem olmak üzere ihbar, genel tatil ve yıllık izin alacağı gibi tüm alacaklarını işverenden aldığını, işverenden başkaca herhangi bir alacağı kalmadığını dolayısıyla işverenin ibra edildiğini gösteren ve işçinin / çalışanın imzasını taşıyan belgedir.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 184: 450 işçinin çalıştığı bir işyerinde en az kaç işçinin işine süreli fesih koşulları uyarınca ve bir ay içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır?

A)10 B)30 C)45 D)60 E)90

AÇIKLAMA:

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

İşine bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 185: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre geçersiz sebeple yapılan fesihte işçiye iş güvencesinin sağlanması için iş yerinde en az kaç işçinin çalışması gerekir?

A)10 B)30 C)50 D)60 E)100

AÇIKLAMA:

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

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 186: I- Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

II- Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

III- Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre normal fazla çalışma ile ilgili verilenlerden hangileri doğrudur?

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

AÇIKLAMA:

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 187:I- İşveren, tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılabilir.

II- İşveren işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi halinde iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir

III-Telafi çalışması fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre telafi çalışması ile ilgili verilenlerden hangileri doğrudur?

A)Yalnız I

B)I ve II

C)II ve III

D)I ve III

E)I,II ve III

AÇIKLAMA:

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

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

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 188: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre çağrı üzerine çalışma ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür.

B) Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

C) İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır.

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

E) İşçinin belirli bir zaman dilimi içinde ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi on bir saat kararlaştırılmış sayılır.

AÇIKLAMA:

Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır. İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır.

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 189:Ahmet'in iş yerinde çalışan Ali, askerlik ödevini yerine getirmek için işten ayrılmış ,bu ödevi bitirdikten bir ay sonra Ahmet'in iş yerinde yenide çalışmak için başvurmuştur. Ahmet işyerinde Ali'nin çalışması için boş yer bulunmasına rağmen Ali'yi işe almamıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre Ahmet'in Ali'ye ödemekle yükümlü olduğu tazminat Ali'ni kaç aylık ücreti tutarındadır?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Beş

AÇIKLAMA:

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.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 190: A işvereni işyerinin bir bölümünü B işverenine devretmiştir. A işverenin devredilen kısımla ilgili ödenmemiş borçları bulunmaktadır. İş Kanuna göre devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan A ve B birlikte sorumludurlar.

A işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren kaç yıl ile sınırlıdır?

A)Bir B)İki C)Üç D)Dört E)Beş

AÇIKLAMA:

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.

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

DOĞRU CEVAP B

AÇIKLAMALI SORU 191: Sanayiye ait işlerde kaç yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır?

A)16 B)17 C)18 D)19 E)20

AÇIKLAMA:

Sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 192: Kendisine ait işyerinde toplam 45 işçi çalıştıran bir işveren, toplam kaç engelli ve eski hükümlü çalıştırmak zorundadır?

A)1 B)2 C)3 D)4 E)Zorunluluğu yoktur.

AÇIKLAMA:

İşverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

50'den az çalışan olduğundan zorunluluk yoktur.

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 193: Birbirini izleyen belirli süreli iş sözleşmelerinin, kanun gereği tek bir süresi belirsiz iş sözleşmesi sayılması halinde ortaya çıkan iş sözleşmelerine ne ad verilir?

- A) Sürekli iş sözleşmesi
- B) Takım sözleşmesi
- C) Süreksiz iş sözleşmesi
- D) Kısmi süreli iş sözleşmesi
- E) Zincirleme iş sözleşmesi

AÇIKLAMA:

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

DOĞRU CEVAP E

AÇIKLAMALI SORU 194: Günlük ücreti 30 TL olan bir işçi, 30 Ağustos Zafer Bayramı'nda çalıştırılırsa, o gün için kendisine kaç TL ödenir?

A)30 B)40 C)60 D)90 E)120

AÇIKLAMA:

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 AYRICA ÇALIŞILAN HER GÜN İÇİN BİR GÜNLÜK ÜCRETİ ÖDENİR.

Toplamda 30+30=60 TL ödenir

DOĞRU CEVAP C

AÇIKLAMALI SORU 195: Emzikli kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirebilmeleri için günde ne kadar süt izni verilir?

A) 30 dakika B) 50 dakika C) 1 saat D) 1,5 saat E) 2 saat

AÇIKLAMA:

Kadın işçilere bir 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.

DOĞRU CEVAP D