Adli Yargı Hâkim ve Savcı Adaylığı Sınavlarına Hazırlık İçin;

Konularına Göre Ayrılmış
Sistematik Şekilde İlerleyen
Soru Çözerken Konuyu Öğreten

TAMAMI ÇÖZÜMLÜ

İŞ HUKUKU

SORU BANKASI

- Bireysel İş Hukuku
(İş Sağlığı ve Güvenliği dahil)
- Toplu İş Hukuku

315
Çözümlü
Soru

CİHAN BATU

TEMSİL

2020

İŞ HUKUKU
SORU BANKASI

CİHAN BATU

TEMSİL

Temsil Kitap: 69

İş Hukuku Soru Bankası

Cihan BATU

1. Baskı: Kasım 2019

ISBN: 978-605-7731-18-0

© Bu kitabın her türlü yayın hakkı "Temsil Kitap'a aittir. Yayınevinin yazılı izni olmadan, kitabın tümünün veya bir kısmının elektronik, mekanik ya da fotokopi yoluyla basımı, yayımı, çoğaltımı ve dağıtımı yapılamaz.

Yayın Yönetmeni: Mustafa Bulut
Sayfa Tasarımı: Merve Aksoy
Kapak Tasarımı: Merve Aksoy
Baskı-Cilt: Oğul Matbaacılık-Cafer Hayta
Maltepe Mah. Davutpaşa cad. Güven İş Merkezi B Blok No: 83/301-302
Zeytinburnu-İstanbul Tel: (0212) 567 20 77 Matbaa Sertifika No: 27591

Temsil Kitap ®
Kadıköy Mahallesi Ziya Gökalp Cad. No: 56/A İzmit-Kocaeli
Tel: (0262) 325 03 24 Fax: (0262) 323 18 58
www.konseykitap.com
www.umuttepeyayinlari.com
e-posta: temsilkitap@gmail.com

Temsil Kitap, Umuttepe Yayınları Tic. Ltd. Şti.'nin tescilli markasıdır.

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ KISIM
BİREYSEL İŞ HUKUKU
(4857 sayılı İŞ KANUNU ve 6331 sayılı İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KANUNU)

Birinci Bölüm: İş Hukukunun Kaynakları, Genel Hükümler ve Geçici İş İlişkisi 7

İkinci Bölüm: İş Sözleşmesi ve Türleri 23

Üçüncü Bölüm: İş Sözleşmesinin Feshi ve Kıdem Tazminatı 31

Dördüncü Bölüm: Ücret 53

Beşinci Bölüm: İşin Düzenlenmesi 71

Altıncı Bölüm: Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi ile İdari Ceza Hükümleri ve Diğer Hükümler 83

Yedinci Bölüm: İş Sağlığı ve Güvenliği 95

İKİNCİ KISIM
TOPLU İŞ HUKUKU
(6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu)

Birinci Bölüm: Tanımlar, Kuruluş Esasları ve Genel Hükümler 109

İkinci Bölüm: Üyelik, Güvenceler ve Faaliyetler ile Sendikaların Gelirleri, Denetimi ve Kapatılması 127

Üçüncü Bölüm: Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları ve Yapılması 141

Dördüncü Bölüm: Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Yüksek Hakem Kurulu 155

Beşinci Bölüm: Grev ve Lokavt 163

BİRİNCİ BASKIYA ÖNSÖZ

Kitap hakkında (Mutlaka okuyunuz) :

Adli Yargı Hâkim ve Savcı Adaylığı sınavlarına hazırlanan kıymetli arkadaşlar;

Yakın zamanda kanunlaşan yargı reformu paketlerinden biri ile "son dakika" denilecek türden bir değişiklikle karşı karşıya kaldınız ve 29 Aralık 2019 tarihinde yapılacak olan Adli Hâkimlik sınavlarınızda 5 adet İŞ HUKUKU sorusu ile karşılaşacaksınız.

Yaşadığınız bu zorluğu sizler için kolaylığa çevirmek için ve 29 Aralık 2019 tarihinde yapılacak olan sınav öncesi, sizler adına geç kalmamak için var olan İş Hukuku'na yönelik ilgi ve bilgi birikimlerimizi size ulaştırmak istedik ve bu çalışmayı ortaya koyduk.

Bu eserde, esasen çok geniş bir alanı kapsayan İş Hukuku dalında, EN TEMEL KANUNLARA ve SINAVDA SORULMA İHTİMALİ KESİN VE YÜKSEK OLAN KANUNLARA yönelik sorulara yer verdik.

Hazırlamış olduğumuz İŞ HUKUKU-Soru Bankamızda;

- İş sağlığı ve güvenliği dahil Bireysel İş Hukuku'na ve Toplu İş Hukuku'na dair kanunlara yönelik sorular yer almaktadır.
- Konunun hemen akabinde soru çözebilmeniz için SORULAR, KONULARINA GÖRE TASNİF EDİLMİŞTİR.
- Her konunun içinde hazırlanan sorular, mevzuata uygun ve SİSTEMATİK BİR ŞEKİLDE İLERLEMEKTEDİR.
- Böylelikle, soruyu çözerken KONUYU ÖĞRETEN veya TEKRAR ETTİREN bir soru bankası meydana gelmiştir.
- Tekrardan kaçınmak suretiyle olabildiğince soru hazırlayarak ve ayrıntılı cevaplar vererek İş Hukuku alanında gelebilecek tüm sınav sorularının yakalanması amaçlamıştır.
- Soruların cevaplarında hem cevabın doğruluğunun ispatı hem de kanun metni ile çalışmayı tercih eden arkadaşlarımız için ilgili kanun maddesine yer verilmiştir.
- Ayrıca, çalışmamızda yer alan soruların cevaplarını ayrıntılı bir şekilde verirken, okuyucunun dikkatini çekebilmek ve tekrardan kaçınmak için sorunun doğru cevabını koyu renkle yazdığımızı belirtmek isteriz.

Bu soru bankasının, son düzlük diye tabir edebileceğimiz kalan zamanda Adli Yargı Hâkim ve Svacı Adaylığı sınavına girecek tüm mezun ve avukat arkadaşlarımıza oldukça faydalı olacağına inanıyorum ve hepinize başarılar diliyorum.

Cihan BATU
2019 Kasım



BİRİNCİ KISIM
BİREYSEL İŞ HUKUKU
(4857 sayılı İŞ KANUNU ve 6331 sayılı İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KANUNU)

BİRİNCİ BÖLÜM:
İş Hukukunun Kaynakları, Genel Hükümler ve Geçici İş İlişkisi

İKİNCİ BÖLÜM:
İş Sözleşmesi ve Türleri

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:
İş Sözleşmesinin Feshi ve Kıdem Tazminatı

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:
Ücret

BEŞİNCİ BÖLÜM:
İşin Düzenlenmesi

ALTINCI BÖLÜM:
Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi ile İdari Ceza Hükümleri ve Diğer Hükümler

YEDİNCİ BÖLÜM:
İş Sağlığı ve Güvenliği

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI GENEL HÜKÜMLER VE GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

1. Aşağıdakilerden hangisi iş hukukunun özel kaynaklarından biri değildir?

A) İş sözleşmesi
B) Çalışma Örgütü Sözleşmesi
C) Toplu İş sözleşmesi
D) İş yeri iç yönetmeliği
E) İşyeri uygulamaları

Çözüm: İş hukukunun özel kaynakları şunlardır:
- İş sözleşmesi
- Toplu İş sözleşmesi
- İşyeri iç yönetmelikleri
- İşyeri koşulu haline gelmiş uygulamalar

İş hukukunun resmi kaynakları ise şunlardır:
- Yasama organından doğan kaynaklar: Anayasa, Kanun
- Yürütme organından doğan kaynaklar: Cumhurbaşkanı Kararnameleri, Cumhurbaşkanı Kararları ve Yönetmelikler
- Yasama organından doğan kaynaklar: Anayasa Mahkemesi kararları, İçtihadı Birleştirme Kurulu kararları
- Uluslararası Kaynaklar: Uluslararası anlaşmalar ve Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi

Cevap: B

2. I. Genel nitelikte olmalı
II. Şarta bağlı olmalı
III. İşverenin yanlışından kaynaklanmamalı

Bir uygulamanın işyeri uygulaması olarak kabul edilebilmesi için yukarıdakilerden hangisi doğrudur?

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

Çözüm: Doktrin ve Yargıtay kararları doğrultusunda bir uygulamanın işyeri uygulaması olarak kabul edilebilmesi için, uygulama;
- Genel nitelikte olmalı
- Sürekli uygulanmalı
- Aynı koşullar altında sağlanmalı
- Şarta bağlı olmamalı
- İşverenin yanlışından kaynaklanmamalı

Cevap: C

3. **4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime ne ad verilir?**

A) Yönetim B) Organizasyon C) İş Kurulu
D) İş yeri E) Kurum

Çözüm: 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 ise işyeri denir. (İşK.2.md) Cevap: D

4. I. Yıkanma yeri
II. Uyku yeri
III. Avlu

4857 sayılı İş Kanunu'na göre yukarıdakilerden hangisi işyerinden sayılır?

A) I ve II B) I ve III C) II ve III
D) Hiçbiri E) Hepsi

Çözüm: 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. (İşK.2.md) Cevap: E

5. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere ne ad verilir?

A) Alt işveren
B) Yardımcı iş veren
C) İşveren vekili
D) Vasi işveren
E) İşveren kefili

Çözüm: 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.
İş Kanunu'nda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz. (İşK.2.md) Cevap: C

6. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre bir işverenden teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ne ad verilir?

A) Yardımcı işveren
B) Alt işveren
C) Özel işveren
D) Teknik işveren
E) Vekil işveren

Çözüm: 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. (İşK.2.md) Cevap: B

7. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre alt işveren ve asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

B) Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz.

C) Daha önce asıl işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz.

D) Daha önce asıl işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulması muvazaalı işlem olarak kabul edilir.

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

Çözüm: Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunu'ndan, 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. (İşK. 2.md) Cevap:E

8. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş kanununun kapsamına giren bir işyeri kuran bir işveren çalışma konusunu kısmen değiştirmesi halinde ne kadar süre içinde bunu bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır?

A) 10 gün B) 15 gün C) 1 ay

D) 2 ay E) 3 ay

Çözüm: 4857 sayılı İş 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. (İşK.3.md) Cevap:C

9. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş alan alt işveren A Ltd.Şti., kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirim yapar. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlem tespit edilerek buna ilişkin rapor işverenlere tebliğ edilir.

Buna göre alt işveren 4857 sayılı İş Kanunu'na göre bu rapora karşı kaç gün içinde nereye itiraz edebilir?

A) 15 gün içinde İş Mahkemesi'ne
B) 15 gün içinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na
C) 30 gün içinde İş Mahkemesi'ne
D) 30 gün içinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na
E) 30 gün içinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ilgili bölge müdürlüğüne

Çözüm: 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, bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. **Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren otuz iş günü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir.** İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay altı ay içinde kesin olarak karar verir. Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunludur. 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. (İşK.3.md.) Cevap: C

10. I. İşveren
II. İşveren vekili
III. Alt işveren
IV. Ticaret sicili memurluğu

4857 sayılı İş Kanunu'na göre şirketlerin tescil kayıtları yukarıdakilerden hangisi tarafından 1 ay içinde ilgili bölge müdürlüğüne gönderilir?

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

Çözüm: Şirketlerin tescil kayıtları ise ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili memurluğunca bir ay içinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderilir. (İşK.3.md) Cevap: B

11. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirimi ve işyerinin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar aşağıdakilerden hangisi tarafından çıkarılacak yönetmelik ile belirlenir?

A) Cumhurbaşkanı
B) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
C) Gümrük ve Ticaret Bakanlığı
D) Bölge Müdürlükleri
E) Ticaret sicil memurlukları

Çözüm: Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirimi ve işyerinin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir. (İşK.3.md.) Cevap: B

12. Aşağıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işlerden biridir?

A) Deniz taşıma işleri
B) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işler
C) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri
D) Ev hizmetleri
E) Hava taşıma işleri

Çözüm: Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmaz;

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

ANCAK;

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, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabidir. (İşK.4.md.)

Cevap: C

13. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre "eşit davranma ilkesi"**ne ilişkin aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?**

A) İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.
B) Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.
C) İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.
D) İş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatı talep edebilir.
E) İşverenin eşit davranma ilkesine aykırı davrandığını her halükarda işçi ispat etmekle yükümlüdür.

Çözüm: İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

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

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

İş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebi-

lir. İşverenin eşit davranma ilkesine 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. (İşK.5.md.) Cevap: E

14. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işyerinin devri ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İşyerinin hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

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

C) Devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar.

D) Devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

E) Tüzel kişiliğin türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanır.

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

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

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

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

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. (İşK.6.md.) Cevap: E

15. I. Özel istihdam bürosu aracılığıyla
II. Holding bünyesi içinde
III. Farklı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde

4857 sayılı İş Kanunu'na göre yukarıdakilerden hangisinde geçici iş ilişkisi kurulabilir?

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

Çözüm: Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir. (İşK.7.md.) Cevap: C

16. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre aşağıdaki işlerin hangisinde özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulamaz?

A) Mevsimlik tarım işlerinde,
B) Ev hizmetlerinde,
C) Dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde
D) sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde
E) İşletmenin günlük işlerinden sayılan ve sürekli olarak gördürülen işlerde

Çözüm: 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) İşçinin 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. (İşK.7.md.) Cevap: E

17. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre mevsimlik tarım işçilerinde ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde geçici işçi sağlama sözleşmesi yenilenmeler hariç sırasıyla ne kadar süre ile kurulabilir?

A) Süre sınırı olmaksızın – En fazla 4 ay
B) En fazla 4 ay – Süre sınırı olmaksızın
C) Süre sınırı olmaksızın – En fazla 8 ay
D) En fazla 4 ay – En fazla 8 ay
E) En fazla 12 ay – En fazla 4 ay

Çözüm: Geçici işçi sağlama sözleşmesine ilişkin süreler şu şekildedir:
a) İşçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde: BU HALİN DEVAMI SÜRESİNCE
b) Mevsimlik tarım işlerinde: SÜRE SINIRI OLMAKSIZIN
c) Ev hizmetlerinde: SÜRE SINIRI OLMAKSIZIN
d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde: EN FAZLA 4 AY
e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde: EN FAZLA 4 AY
f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde: EN FAZLA 4 AY
g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışlar: EN FAZLA 4 AY (İşK.7.md)
Cevap: A

18. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belirli bir süreye tabi olan geçici işçi sağlama sözleşmesi yenilenmeler dahil en çok kaç aylık olabilir?

A) 8 ay B) 10 ay C) 12 ay D) 14 ay E) 16 ay

Çözüm: Belirli bir süreye tabi olan geçici işçi sağlama sözleşmesi en fazla 4 ay için kurulabilir. Geçici işçi sağlama sözleşmesi, mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışlarında toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Bu sebeple geçici işçi sağlama sözleşmesi böyle bir durumda en fazla12 aylık olabilir. (İşK.7.md) Cevap: C

19. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre geçici işçi çalıştıran işveren, sözleşmeden belirtilen sürenin sonunda aynı iş için ne kadar geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz?

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

Çözüm: Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz. (İşK.7.md.) Cevap: D

20. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre aşağıdaki işlerin ve durumların hangisinde kural olarak geçici iş ilişkisi kurulabilir veya geçici işçi çalıştırabilir?

A) Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince
B) Kamu kurum ve kuruluşlarında
C) Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde
D) Su altında çalışılan işyerlerinde
E) Grev ve lokavtın uygulanması sırasında

Çözüm: Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş ilişkisi kurulamaz. Ayrica, geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz. (İşK.7.md) Ancak, su altında çalışılan işyerlerine ilişkin buna yönelik bir bir düzenleme yoktur. Cevap: D

21. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre 40 işçi çalıştıran bir işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı en fazla kaçtır?

A) 4 B) 8 C) 10 D) 15 E) 20

Çözüm: İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. (İşK.7.md.) Bu durumda 40 işçi çalıştırılan bu işyerinde en fazla 10 geçici işçi çalıştırılabilir. Cevap: C

22. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre 8 işçi çalıştıran bir işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı en fazla kaçtır?

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

Çözüm: İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. (İşK.7.md.) Cevap:E

23. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren ne kadar geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz?

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

Çözüm: Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz. (İşK.7.md.) Cevap: D

24. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre geçiçi işçi ve geçici işveren ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

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

B) Geçici işçi çalıştıran işveren işin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.

C) Geçici işçi çalıştıran işveren işyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmekle yükümlüdür.

D) Geçici işçi çalıştıran işveren geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl bildirmekle yükümlüdür.

E) Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.

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

Geçici işçi çalıştıran işveren;

a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.

b) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür.

c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl 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) İlgili Kanunlarda öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz.
Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur. (İşK.7.md) Cevap: A

25. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre geçici iş sözleşmesi ile ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur.

B) Geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur.

C) Geçici işçi sağlama sözleşmesinde, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli yer alır.

D) Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan hizmet almasını engelleyen hükümler konulamaz.

E) Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre altı ayı geçemez.

Çözüm: Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır. Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz. Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. **Bu süre üç ayı geçemez.** (İşK.7.md) Cevap: E

26. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

A) Sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır.

B) Sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren kısmi süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır.

C) Sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren süreksiz iş sözleşmesi kurulmuş sayılır.

D) Sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren deneme süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır.

E) Sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren sürekli süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır.

Çözüm: Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren **belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır.** Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur. (İşK.7.md) Cevap: A

27. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisi ile holding bünyesi içinde geçici iş ilişkisi kurulması halinde bu geçici iş ilişkisi en fazla ne kadar süre olabilir?

A) 6 ay B) 12 ay C) 18 ay
D) 24 ay E) 30 ay

Çözüm: 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 kapsamda geçici iş ilişkisi, yazılı olarak **altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir.** (İşK.7.md) Buna göre yenilenmeler dahil bu süre en fazla 18 ay olacaktır. Cevap: C

28. I. İşyerinin unvanı
II. Çalıştırılan işçi sayısı
III. Çalışma konusunu değiştirme nedeni
IV. İş yeri adresi

4857 sayılı İş Kanunu'na göre kurulan bir işyerinin çalışma konusunu değiştiren bir işveren yukarıdakilerden hangisini süresi içinde ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır?

A) I ve IV B) I – II – III C) I – II – IV
D) I – III – IV E) II – III – IV

Çözüm: 4857 sayılı İş 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;

- İşyerinin unvan ve adresini,
- Çalıştırılan işçi sayısını,
- Çalışma konusunu,
- İşin 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.

Çalışma konusunu değiştirme nedenini bildirmek zorunda değildir. (İşK.3.md) Cevap: C

29. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş müfettişlerince incelenen alt işverenlik sözleşmesinde muvazaa tespit edilmesi halinde düzenlenen rapora karşı İş Mahkemesine yapılan itiraz hangi usule göre ve kaç ay içinde sonuçlandırılır?

A) Yazılı Yargılama Usulü – 4 ay
B) Basit Yargılama Usulü – 4 ay
C) Yazılı Yargılama Usulü – 6 ay
D) Basit Yargılama Usulü – 8 ay
E) Yazılı Yargılama Usulü - 8 ay

Çözüm: Söz konusu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren otuz iş günü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. **İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılır.** 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. (İşK.3.md) Cevap: C

30. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğuna dair düzenlenen rapora karşı açılan davada iş mahkemesince verilen kararın kanun yolu merci ve davanın maksimum görülmesi süresi aşağıdakilerden hangisidir?

A) Bölge Adliye Mahkemesi – 6 ay
B) Yargıtay - 6 ay
C) Bölge Adliye Mahkemesi – 8 ay
D) Yargıtay – 8 ay
E) Bölge Adliye Mahkemesi – 10 ay

Çözüm: Söz konusu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren otuz iş günü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılır. **Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay altı ay içinde kesin olarak karar verir.** (İşK.3.md) Cevap: B

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİ VE TÜRLERİ

31. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş sözleşmesinin tanım ve şekli ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

B) İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.

C) Süresi altı ay ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.

D) Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde Kanunda belirtilen hususları gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

E) Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde işveren işçiye yazılı bir belge verme yükümlülüğü yoktur.

Çözüm: 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 hüküm uygulanmaz. (İşK.8.md) Cevap: C

32. Belirli süreli iş sözleşmesi yapan işçi A ile işveren B arasındaki bu sözleşme 55 gün sonra sona ermiştir.

Buna göre 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işveren B tarafından işçi A'ya verilmesi gereken yazılı belge en geç ne zamana kadar verilmelidir?

A) Sözleşmenin sona erme tarihinde
B) Sözleşmenin sona ermesinden itibaren 1 hafta içinde
C) Sözleşmenin sona ermesinden itibaren 2 hafta içinde
D) Sözleşmenin sona ermesinden itibaren 3 hafta içinde
E) Sözleşmenin sona ermesinden itibaren 1 ay içinde

Çözüm: 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 hüküm uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin **en geç sona erme tarihinde** işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur. (İşK.8.md) Cevap: A

33. **Aşağıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu'da öngörülen sözleşme türlerinden biri değildir?**

A) Belirsiz süreli iş sözleşmesi
B) Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi
C) Takım sözleşmesi
D) Uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesi
E) Performansa dayalı iş sözleşmesi

Çözüm: 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen sözleşme türleri şunlardır:

1) Belirli-Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri
2) Sürekli-Süreksiz İş Sözleşmeleri
3) Tam Süreli-Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri
4) Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmeleri
5) Uzaktan Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmeleri
6) Takım Sözleşmeleri
7) Deneme Süreli İş Sözleşmeleri
8) Mevsimlik İş Sözleşmeleri
9) Azami-Asgari Süreli İş Sözleşmeleri

Cevap:E

34. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre en çok kaç iş günü süren işlere süreksiz iş denir?

A) 15 gün B) 30 gün C) 31 gün
D) 60 gün E) 90 gün

Çözüm: Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir. (İşK. 10.md) Cevap: B

35. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belli bir işin tamamlanması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi aşağıdakilerden hangisidir?

A) Belirli süreli iş sözleşmesi
B) Belirsiz süreli iş sözleşmesi
C) Süreksiz iş sözleşmesi
D) Kısmi süreli iş sözleşmesi
E) Deneme süreli iş sözleşmesi

Çözüm: 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. (İşK.11. md) Cevap: A

36. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin ayrımına ilişkin kriterlerde dikkate alınacak olan "emsal işçi" <u>öncelikli olarak</u> aşağıdakilerden hangisidir?

A) İşyerinde aynı veya benzeri işte belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi
B) İşyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi
C) İşyerinde aynı veya benzeri işte belirli süreksiz iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi
D) O işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi
E) O işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi

Çözüm: 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. (İşK.md.12) Cevap: B

37. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda yapılacak olan iş sözleşmesi aşağıdakilerden hangisidir?

A) Belirli süreli iş sözleşmesi
B) Belirsiz süreli iş sözleşmesi
C) Süreksiz iş sözleşmesi
D) Kısmi süreli iş sözleşmesi
E) Deneme süreli iş sözleşmesi

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

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

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

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğunda kısmî süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur. (İşK.13.md) Cevap: D

38. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre analık hali için öngörülen çalışma ve süt izinlerinden sonra tam süreli işten kısmi süreli işe geçiş ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Analık hali için öngörülen çalışma ve süt izinlerinin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.

B) Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir.

C) Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi devam eder.

D) Kısmi süreli çalışmaya geçmek veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir.

E) Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz.

Çözüm: Analık hali için öngörülen çalışma ve süt izinlerinin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu şekilde kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. **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 bir ay önce yazılı olarak bildirir. 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. (İşK.13.md) Cevap: C

39. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar aşağıdakilerden hangisi tarafından çıkarılacak yönetmelik ile belirlenir?

A) Cumhurbaşkanı

B) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

C) Gümrük ve Ticaret Bakanlığı

D) Bölge Müdürlükleri

E) Sosyal Güvenlik Kurumu

Çözüm: Hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir. (İşK.13.md) Cevap: B

40. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi aşağıdakilerden hangisidir?

A) Belirli süreli iş sözleşmesi
B) Belirsiz süreli iş sözleşmesi
C) Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi
D) Deneme süreli iş sözleşmesi
E) Uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesi

Çözüm: Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. (İşK.14.md) Cevap: C

41. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesinde, hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi ne kadar kabul edilir?

A) 18 saat B) 22 saat C) 24 saat
D) 27 saat E) 28 saat

Çözüm: Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi **yirmi saat kararlaştırılmış sayılır.** Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır. (İşK.14.md) Cevap: C

42. 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 ne kadar zaman önce yapmak zorundadır?

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

Çözüm: İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan **en az dört gün önce** yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. (İşK.14.md) Cevap: D

43. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesinde sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az ne kadar çalıştırmak zorundadır?

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

Çözüm: Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır. (İşK.14.md) Cevap: C

44. 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) Belirli süreli iş sözleşmesi
B) Belirsiz süreli iş sözleşmesi
C) Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi
D) Deneme süreli iş sözleşmesi
E) Uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesi

Çözüm: 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. (İşK.14.md) Cevap: E

45. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, taraflarca iş sözleşmesine konulan deneme kaydının süresi normal iş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerinde sırasıyla en çok ne kadar olabilir?

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

Çözüm: 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. (İşK.15.md) Cevap: A

46. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, birden çok işçinin meydana getirdiği bir ekibi temsilen bu işçilerden birinin, ekibin kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşme aşağıdakilerden hangisidir?

A) Belirsiz süreli iş sözleşmesi
B) Takım sözleşmesi
C) Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi
D) Deneme süreli iş sözleşmesi
E) Uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesi

Çözüm: Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir. (İşK.16.md) Cevap: B

47. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre takım sözleşmesi ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Yazılı yapılması şart değildir.
B) Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır.
C) Takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanunu'nun ilgili hükmü de uygulanır.
D) İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır.
E) Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz.

Çözüm: Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.
Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110 uncu maddesi hükmü de uygulanır.
İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz. (İşK.16.md) Cevap: A

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ ve KIDEM TAZMİNATI

48. Kendisi ile belirsiz iş sözleşmesi yapılan ve işyerinde 5 aydır çalışan A'nın iş sözleşmesi feshedilmiş ve bu husus A'ya usulüne uygun bir şekilde bildirilmiştir.
Buna göre 4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi en erken ne zaman feshedilmiş sayılır?

A) Bildirimin A'ya yapıldığı tarihte
B) Bildirimin A'ya yapılmasından başlayarak 1 hafta sonra
C) Bildirimin A'ya yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra
D) Bildirimin A'ya yapılmasından başlayarak 4 hafta sonra
E) Bildirimin A'ya yapılmasından başlayarak 6 hafta sonra

Çözüm: 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.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir. (İşK.17.md)

Cevap: C

49. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre süreli fesih ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

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

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

C) İşverenin bildirim şartına uymaması feshin geçerli sebebe dayandırılmasına yönelik hükümlerin uygulanmasına engel olmaz.

D) İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedemez.

E) Ödenecek tazminatların hesabında işçiye sağlanmış para göz önünde tutulur.

Çözüm: Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. **İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.** İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, feshin geçerli sebebe dayandırılmasına yönelik hükümlerin uygulanmasına engel olmaz. Fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödenmesini gerektirir. Ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur. (İşK.17.md) Cevap:D

50. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren aşağıdakilerin hangisinden kaynaklanan bir sebebe dayanmak zorunda değildir?

A) İşçinin yeterliliği

B) İşçinin davranışları

C) İşçinin özel hayatı

D) İşletmenin gerekleri

E) İşyerinin gerekleri

Çözüm: 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. (İşK.18.md) Cevap: C

51. I. Yer altında çalışan işçiler
II. Su altında çalışan işçiler
III. Ağır sanayide çalışan işçiler

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yukarıdakilerden hangisinde fesih geçerli bir sebebe dayandırılırken kıdem şartı aranmaz?

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

Çözüm: 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. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde ise kıdem şartı aranmaz. (İşK.18.md) Cevap: A

52. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi fesih için geçerli bir sebeptir?

A) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak
B) İşyeri sendika temsilciliği yapmak
C) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
D) Kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
E) İşçinin tedavi edilemeyecek nitelikte hastalığının olduğunu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunu sağlık kurumları aracılığıyla tespit etmek

Çözüm: 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) Kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
f) Hastalık veya kaza nedeniyle kanunda öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.
Ancak, İşçinin tedavi edilemeyecek nitelikte hasta olması ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun sağlık kurulunca saptanması halinde işveren iş sözleşmesini feshedebilir. (İşK.18.md) Cevap: E

53. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre sözleşmenin feshi ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Fesih bildirimi yazılı olarak yapılır.
B) Fesih sebebi açık bir şekilde belirtilmeli.
C) Fesih sebebi kesin bir şekilde belirtilmeli.
D) Verimsizliğinden bahisle işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi savunması alınmadan feshedilebilir.
E) Ahlak ve iyi niyet kurallarına uyulmadığı hallerde işveren fesih hakkını kullanabilir.

Çözüm: İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, ahlak ve iyi niyet kurallarına uyulmadığı hallerde işverenin fesih hakkı saklıdır. (İşK.19.md) Cevap: D

54. I. Fesih bildiriminin tebliğ edilmediği
II. Fesih bildiriminde sebep gösterilmediği
III. Fesih bildiriminde gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi feshedilen işçi yukarıdaki iddialardan hangisini ileri sürebilir?

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

Çözüm: İş sözleşmesi feshedilen işçinin yetkili mercie yapacağı başvuruda ileri sürebileceği iddialar:

- Fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya
- Gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığıdır.

İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. (İşK.20.md) Cevap: D

55. 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 ne kadar süre içinde işe iade talebiyle, nereye başvurmak zorundadır?

A) 1 ay içinde İş Mahkemesine
B) 1 ay içinde arabulucuya
C) 15 gün içinde İş Mahkemesine
D) 15 gün içinde Arabulucuya
E) 30 gün içinde Bölge Adliye Mahkemesine

Çözüm: 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. (İşK.20.md) Cevap: B

56. I. Başka bir arabulucuya
II. Özel hakeme
III. İş Mahkemesine

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi feshedilen işçi, süresi içinde arabulucuya başvurur ve arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde yukarıdakilerden hangisine gidilebilir?

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

Çözüm: 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.** Dava açılması halinde dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir. (İşK.20.md) Cevap: D

57. 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 doğrudan İş Mahkemesinde dava açar.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, bu durumda, İş Mahkemesinin yapması gereken aşağıdakilerden hangisidir?

A) Dava dilekçesini reddetmek
B) Davayı usulden reddetmek
C) Eksikliğin tamamlanması için davacıya süre vermek
D) Dosyayı yetkili mercie göndermek
E) Davayı esastan görmek

Çözüm: İş sözleşmesi feshedilen işçi, arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açması halinde dava usulden reddedilir ve usulden ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. (İşK.20.md) Cevap: B

58. I. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.
II. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde özel hakeme başvurulabilir.
III. Mahkeme kararının bozulması talebiyle istinaf yoluna başvurabilir.

İş sözleşmesi feshedilen işçi, işe iade talebiyle arabulucuya başvurmadan İş Mahkemesine dava açmış, Mahkeme de davayı usulden reddetmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, bu durumda işçi yukarıdakilerden hangisini yapabilir?

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

Çözüm: 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.
Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir. (İşK.20.md) Cevap: C

59. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işverence gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde işveren, işçiyi ne kadar süre içinde işe başlatmak zorundadır?

A) 5 gün B) 10 gün C) 15 gün
D) 1 ay E) 3 ay

Çözüm: 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. (İşK.21.md) Cevap: D

60. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işverence gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde işveren, işçiyi 1 ay içinde içinde işe başlatmadığı takdirde işçiye sırasıyla en az ve en çok kaç aylık tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur?

A) 2 ay – 4 ay
B) 3 ay – 6 ay
C) 4 ay – 8 ay
D) 5 ay – 10 ay
E) 6 ay – 1 yıl

Çözüm: İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye **en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.** (İşK.21.md) Cevap: C

61. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işverence gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok ne kadarlık doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir?

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

Çözüm: Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok **dört aya kadar** doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. (İşK.21.md) Cevap: B

62. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işverence gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde işçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren ne kadar süre içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır?

A) 5 iş günü
B) 7 iş günü
C) 10 iş günü
D) 15 iş günü
E) 20 iş günü

Çözüm: İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. (İşK.21.md) Cevap: C

63. I. İşe başlatma tarihi
II. Ücret ve diğer hakların parasal miktarı
III. İşçinin işe başlatılmaması durumunda düzenlenen tazminatın parasal miktarını,

4857 sayılı İş Kanunu'na göre arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde yukarıdakilerin hangisinin belirlenmesi zorunludur?

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

Çözüm: Arabuluculuk 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 düzenlenen tazminatın parasal miktarını,

belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. (İşK.21.md) Cevap: E

64. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisinin sözleşme ile değiştirilmesi mümkündür?

A) İşverence gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işverenin, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğu hususu

B) İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olacağı hususu

C) Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirleyeceği hususu

D) Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödeneceği hususu

E) İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelere ait ücret tutarının ayrıca ödeneceği hususu

Çözüm: Aşağıdaki hükümler sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez ve aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

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

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. (İşK.21.md) Cevap: E

65. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre çalışma koşullarında değişiklik ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) İşveren, iş sözleşmesiyle çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir.

B) İşçiye yazılı olarak bildirilmeyen değişiklik işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmezse işçiyi bağlamaz.

C) İşçinin yasal süre içinde değişikliği kabul etmemesi üzerine fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

D) İşçinin değişikliği kabul etmemesi ve başka geçerli bir nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine işçi dava açabilir.

E) Çalışma koşullarındaki değişiklikler tarafların anlaşması ile geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulabilir.

Çözüm: İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. **Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.** (İşK.22.md.) Cevap: E

66. İşçi A süresi belirli olmayan sürekli bir iş sözleşmesiyle İşveren B ile çalışmaktadır. Ancak, süresi bitmeden işi bırakıp işçinin bu durumunu bilen işveren C ile iş sözleşme imzalamıştır. Bundan ötürü de işveren B sözleşmeyi feshetmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçinin bu eyleminden ötürü aşağıdakilerden hangisi sorumludur?

A) Sadece işçi A sorumludur.
B) Sadece işveren B sorumludur.
C) Sadece işveren C sorumludur.
D) İşçi A ile işveren C birlikte sorumludur.
E) Süresi belirli olmayan bir sözleşme olduğu kimsenin sorumluluğu yoktur.

Çözüm: 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. (İşK.23.md.) Cevap:D

67. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi işçinin haklı sebeplerle sözleşmeyi feshetme nedenlerinden biri değildir?

A) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı için tehlikeli olursa.

B) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü başka bir işçi bulaşıcı bir hastalığa tutulursa.

C) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

D) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmezse

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

Çözüm: Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir: (İşK.24.md.)

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 isnat 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.

Ancak, C seçeneğinde belirtilen husus işçinin değil işverenin haklı fesih sebeplerindendir.

Cevap: C

68. Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile 2 yıldır aynı işyerinde çalışan İşçi A, kusuru kendisinden kaynaklanmayan bir kaza geçirmiş ve bu sebeple kazanın akabinde işe gelememiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, sözleşmenin feshi ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

A) Kaza, işçi A'nın kusurundan kaynaklanmadığı için işçinin hiçbir şekilde sözleşmesi feshedilemez.

B) İşçi A'nın devamsızlığı işin yürütülmesini engellemesi halinde işveren haklı sebebe dayanarak sözleşmeyi derhal feshedebilir.

C) İşçi A belirsiz süreli iş sözleşmesi ile 2 yıldır çalıştığı için fesih bildirimin kendisine yapılmasından itibaren en az 6 hafta sonra işveren sözleşmeyi feshedebilir.

D) İşçi A belirsiz süreli iş sözleşmesi ile 2 yıldır çalıştığı için fesih bildirimin kendisine yapılmasından itibaren en az 12 hafta sonra işveren sözleşmeyi feshedebilir.

E) İşveren tarafından haklı sebebe dayanarak sözleşmenin feshedilmesine kadar işçi ücretini almaya devam eder.

Çözüm: Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir: (İşK.25.md)

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 bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) Alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre analıktan doğan izin sürelerinin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

Yani, işçi 2 yıldır çalıştığı için kendisine yapılacak fesih bildirim süresi 6 haftadır. Kaza halinde bu 6 haftalık süreyi 6 hafta aşmasından sonra yani en erken 12 hafta sonra işveren iş sözleşmesini feshedebilir. Cevap: D

69. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi işverenin haklı sebeplerle sözleşmeyi feshetme nedenlerinden biri değildir?

A) İşçinin derli toplu olmayan yaşayışından dolayı engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü sürmesi.

B) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıfların kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek işçinin işvereni yanıltması.

C) İşçinin, işverenin başka işçisine sataşması

D) İşçinin gözaltına alınması halinde Kanunda belirtilen bildirim sürelerini aşacak şekilde devamsızlık yapması

E) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü başka bir işçinin bulaşıcı hastalığa tutulması

Çözüm: Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir: (İşK.25.md)

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 bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

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 isnatlarda 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

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

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

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

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

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

III- Zorlayıcı sebepler:

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

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın İş Kanunu'nda belirtilen bildirim süresini aşması.

Buna göre, E seçeneğinde sebep işverenin değil işçinin fesih için haklı sebeplerindendir. Cevap: E

70. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre derhal fesih hakkını kullanma hakkına sahip olan taraf bu hakkını kural olarak en geç ne kadar süreler içinde kullanmalıdır?

A) Derhal fesih sebebinin öğrenilmesinden başlayarak 6 iş günü içinde ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren 1 yıl içinde

B) Derhal fesih sebebinin öğrenilmesinden başlayarak 5 iş günü içinde ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren 1 yıl içinde

C) Derhal fesih sebebinin öğrenilmesinden başlayarak 7 iş günü içinde ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren 1 yıl içinde

D) Derhal fesih sebebinin öğrenilmesinden başlayarak 6 iş günü içinde ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren 2 yıl içinde

E) Derhal fesih sebebinin öğrenilmesinden başlayarak 7 iş günü içinde ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren 2 yıl içinde

Çözüm: Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer **tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.** Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. (İş.K.26.md.) Cevap: A

71. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre bildirim süreleri içinde işverenin işçiye yeni bir iş bulabilmesi için vereceği iş arama izni günde en az kaç saat olmalıdır?

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

Çözüm: 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. (İşK.27.md) Cevap: B

72. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre yeni iş arama izni ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur.

B) İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir.

C) Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı son gün kullanabilir.

D) İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

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

Çözüm: 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 işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder. (İşK.27.md) Cevap: C

73. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren toplu işçi çıkarmak istediğinde bunu en az kaç gün öncesinden ilgili kurumlara bildirmek zorundadır?

A) 10 gün

B) 15 gün

C) 20 gün

D) 30 gün

E) 60 gün

Çözüm: 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 ilgili kurumlara bildirir. (İşK.29.md) Cevap: D

74. I. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
II. Türkiye İş Kurumu
III. İlgili Bölge Müdürlüğü
IV. İşyeri sendika temsilcisi

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, toplu işçi çıkarmak isteyen işveren bu hususu yukarıdakilerden hangisine yazı ile bildirmek zorundadır?

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

Çözüm: 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. (İşK.29.md) Cevap: D

75. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren bu hususu aşağıdakilerden hangisine bildirmek zorundadır?

A) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
B) Türkiye İş Kurumu
C) İşçi Sendikalar Birliği
D) İlgili sendika Temsilcisi
E) İşveren Sendikaları Birliği

Çözüm: İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır. (İşK.29.md) Cevap: B

76. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden en az ne kadar zaman sonra hüküm doğurur?

A) 7 gün B) 10 gün C) 15 gün
D) 20 gün E) 30 gün

Çözüm: Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur. (İşK.29.md) Cevap: B

77. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, toplu işçi çıkarmak isteyen işveren aşağıdaki hususların hangisini ilgili kurumlara bildirmek zorunda değildir?

A) İşçi çıkarmanın sebebi
B) Işyerinde çalışmaya devam edecek işçi sayısı
C) Işten çıkarılacak işçi sayısı
D) Işten çıkarmadan etkilenecek iş grupları
E) Işe son verme işlemlerinin ne zaman yapılacağı

Çözüm: Toplu iş çıkarmaya yönelik yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur. (İşK.29.md) İşyerinde çalışmaya devam edecek işçi sayısını ayrıca bildirmesine gerek yoktur. Cevap: B

78. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işyerinde 80 işçi çalıştıran işverenin bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde en az kaç işçinin işine son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır?

A) 8 B) 10 C) 20 D) 30 E) 40

Çözüm: 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,
Bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır. (İşK.29.md) Cevap: B

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

79. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre 50'den fazla işçi çalıştıran kamu işyerlerinde çalıştırılması zorunlu olan engelli ve eski hükümlü işçi sayısı/oranı sırasıyla aşağıdakilerden hangisidir?

A) Yüzde 3 – Yüzde 1
B) Yüzde 4 – Yüzde 2
C) Yüzde 3 – yüzde 2
D) Yüzde 4 – yüzde 1
E) Yüzde 3 – Yüzde 3

Çözüm: İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, **kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi** meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır. (İşK.30.md) Cevap: B

80. I. Süreksiz iş sözleşmesine göre çalıştırılanlar
II. Belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılanlar
III. Belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılanlar

4857 sayılı İş Kanunu'na göre engelli ve eski hükümlü çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde yukarıdakilerden hangileri esas alınır?

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

Çözüm: Engelli ve eski hükümlü çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde **belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır.** Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır. (İşK.30.md) Cevap: D

81. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işverenler, çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli veya eski hükümlü işçileri aşağıdakilerden hangisi aracılığı ile sağlarlar?

A) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
B) Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
C) Türkiye İş Kurumu
D) İlgili Bölge Müdürlüğü
E) İlgili Sendikalar Birliği

Çözüm: İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. (İşK.30.md) Cevap: C

82. I. Yer altında işlerinde
II. Su altı işlerinde
III. Ağır sanayi işlerinde

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yukarıdakilerin hangisinde engelli işçi çalıştırılamaz?

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

Çözüm: Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılamaz ve buna yönelik işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz. (İşK.30.md) Cevap: B

83. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre askerlikten ve kanundan doğan çalışma durumlarına ilişkin olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Muvazzaf askerlik ödevi dışında herhangi bir sebeple silah altına alınan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.

B) İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemeye devam eder.

C) 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 işe almak zorundadır.

D) 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 yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır.

E) Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren, şartlar bulunduğu halde iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.

Çözüm: 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. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa yukarıdaki hükümler uygulanmaz.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder. (İşK.31.md.) Cevap: B

84. Belirsiz iş sözleşmesi ile 2 yıldır işçi olarak çalışan A'nın iş sözleşmesi feshedilmiş ve bu husus A'ya usulüne uygun bir şekilde bildirilmiştir.

Buna göre 4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi en erken ne zaman feshedilmiş sayılır?

A) Bildirimin A'ya yapıldığı tarihte
B) Bildirimin A'ya yapılmasından başlayarak 1 hafta sonra
C) Bildirimin A'ya yapılmasından başlayarak 2 hafta sonra
D) Bildirimin A'ya yapılmasından başlayarak 4 hafta sonra
E) Bildirimin A'ya yapılmasından başlayarak 6 hafta sonra

Çözüm: 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.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir. (İşK.17.md) Cevap: E

85. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işyerinde 200 işçi çalıştıran işverenin bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde en az kaç işçinin işine son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır?

A) 10 B) 20 C) 30 D) 40 E) 50

Çözüm: 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,

Bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır. (İşK.29.md) Cevap:B

86. Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında verilecek olan ödeme aşağıdakilerden hangisidir?

A) Doğum tazminatı
B) Malullük tazminatı
C) Kıdem tazminatı
D) Sigorta tazminatı
E) Fesih tazminatı

Çözüm: 1475 sayılı Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin; muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla, bağlı bulundukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle feshedilmesi veya **kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi** veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında **kıdem tazminatı ödenir.** Cevap: C

87. 1475 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen kıdem tazminatı ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İşçinin ölümü sebebiyle iş aktinin son bulması halinde kıdem tazminatı ödenir.

B) İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır.

C) Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez.

D) Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır.

E) Kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akitleri değiştirilemez.

Çözüm: İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/7/1975 tarihinden, itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/7/1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur. Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır. **Kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.**

İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılarına ödenir. Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez. Cevap: E

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRET

88. I. Zamana göre ücret
II. Primli ücret
III. Götürü ücret

Yukarıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu'na göre kabul edilen ücret sistemlerinden biridir?

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

Çözüm: 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca kabul edilen ücret sistemleri şunlardır:
- Zamana göre ücret
- Parça başı ücret
- Komisyon ücreti
- Yüzde usulü ücret
- Götürü ücret
- Kârdan pay alma

Cevap: E

89. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işveren tarafından ödenecek olan ücret ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Ücret kural olarak Türk parası ile ödenir.
B) Ücret, işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir.
C) Ücret en geç ayda bir ödenir.
D) Yurtta geçerli parayı temsil eden bir senetle ücret ödemesi yapılabilir.
E) Perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.

Çözüm: Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.

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

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkân ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz. (İşK.32.md) Cevap: D

90. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmeleri ile ücretim ödenme süresi en az ne kadar zamana kadar indirilebilir?

A) 3 güne B) 5 güne C) 1 haftaya
D) 15 güne E) 2 haftaya

Çözüm: Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. (İşK.32.md) Cevap: C

91. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, ücret alacaklarında zamanaşımı süresi aşağıdakilerden hangisidir?

A) 1 yıl B) 2 yıl C) 3 yıl C) 5 yıl E) 10 yıl

Çözüm: İş Kanunu'na göre ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır. (İşK.32.md) Cevap: D

92. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, mücbir bir neden olmaksızın ödeme gününden itibaren kaç gün içinde işçiye ücret ödenmediği takdirde işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir?

A) 5 gün B) 10 gün C) 20 gün
D) 1 ay E) 2 ay

Çözüm: Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. (İşK.34.md) Cevap: C

93. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi ücretin gününde ödenmemesinin sonuçlarından biri değildir?

A) İşçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

B) İşçilerin, iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazanırsa bu husus grev olarak nitelendirilebilir.

C) Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

D) İş görme borcunu yerine getirmeyen işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez.

E) İş görme borcunu yerine getirilmediği hallerde işlerin aksamaması için bu işler başkalarına yaptırılamaz.

Çözüm: Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak **iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez.** Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz. (İşK.34.md) Cevap: B

94. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, kural olarak işçilerin aylık ücretlerinin en fazla ne kadar haczedilebilir?

A) 1/2'si

B) 1/3'ü

C) 1/4'ü

D) 1/5'i

E) 1/6'sı

Çözüm: 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. (İşK.34.md) Cevap: C

95. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, ücret pusulasının içeriği ve özellikleri ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

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

B) Ücret pusulasında ödemenin günü ve ilİşKin olduğu dönem gösterilmesi gerekir.

C) Ücret pusulasında varsa fazla çalışma ücreti gösterilmesi gerekir.

D) Ücret pusulasında varsa avans mahsubu gösterilmesi gerekir.

E) Ücret pusulası üzerinde yapılan işlemler damga vergisine tabidir.

Çözüm: 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 ilİşKin 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.** (İşK.37.md) Cevap: C

96. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, parça başı iş yapan işçinin ücretinden kesilme cezası verilmesi üzerine bu kesinti en fazla ne kadar olabilir?

A) Ücretinin 1/10'u

B) Ücretinin 1/20'si

C) 1 günlük kazancı

D) 2 günlük kazancı

E) 3 günlük kazancı

Çözüm: 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.** (İşK.38.md) Cevap: D

97. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, asgari ücret en geç kaç yılda bir belirlenir?

A) Her yıl B) 2 yılda bir C) 3 yılda bir

D) 4 yılda bir E) 5 yılda bir

Çözüm: İş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanunu'nun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir. (İşK.39.md) Cevap: B

98. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, Asgari Ücret Tespit Komisyonu ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Asgari ücretler bu komisyon tarafından belirlenir.

B) Komisyon kararları kesindir.

C) Komisyon kararları Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

D) Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

E) Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yerine getirilir.

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

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

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

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yerine getirilir. (İşK.39.md) Cevap: E

99. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işçi veya işveren tarafından haklı fesih sebebi olarak kabul edilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için nasıl ücret ödenir?

A) Tam ücret B) Yarım ücret C) 1/3 ücret

D) 1/4 ücret E) 1/5 ücret

Çözüm: Zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir. (İşK.40.md) Cevap: B

100. I. Ülkenin genel yararı
II. Genel sağlık sebepleri
III. İşin niteliği

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yukarıdakilerden hangisi fazla çalışma sebeplerinden biridir?

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

Çözüm: Ülkenin **genel yararları** yahut **işin niteliği** veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. (İşK.41.md) Cevap:C

101. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, kural olarak haftalık kaç saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak nitelendirilir?

A) 24 B) 28 C) 30 D) 36 E) 45

Çözüm: Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. (İşK.41.md) Cevap: E

102. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar ne şekilde adlandırılır?

A) Fazla çalışma
B) Fazla sürelerle çalışma
C) Mesai dışı çalışma
D) Ekstra çalışma
E) Yoğun çalışma

Çözüm: Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar **fazla sürelerle çalışmalardır.** (İşK.41.md) Cevap: B

103. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, fazla çalışma için ve fazla sürelerle çalışma için verilecek ücret normal çalışma başına düşen miktarın sırasıyla ne kadar fazlasıdır?

A) % 25 - % 15
B) % 30 - % 20
C) % 40 - % 20
D) % 50 - % 25
E) % 60 - % 25

Çözüm: Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla sürelerle çalışmalarda ise her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 25 yükseltilmesiyle ödenir. (İşK.41.md) Cevap: D

104. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, fazla çalışan ve fazla sürelerle çalışma yapan işçi zamlı ücret yerine fazla çalıştığı/fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında sırasıyla ne kadar zamanı serbest zaman olarak kullanabilir?

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

Çözüm: Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. (İşK.41.md) Cevap: C

105. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, fazla çalışan ve fazla sürelerle çalışma yapan işçi hak ettiği serbest zamanı ne kadarlık süre içinde kullanabilir?

A) 2 ay içinde
B) 4 ay içinde
C) 6 ay içinde
D) 8 ay içinde
E) 1 yıl içinde

Çözüm: İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. (İşK.41.md) Cevap: C

106. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre fazla çalışma ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde fazla çalışma yapılamaz.

B) Kanunda tanımlanan "gece çalışmasında" fazla çalışma yapılamaz.

C) Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

D) Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 300 saatten fazla olamaz.

E) Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

Çözüm: Sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve Kanunda belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz. Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. **Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 275 saatten fazla olamaz.** (İşK.41.md) Cevap: D

107. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yer altında maden işlerinde çalışan işçilere haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının en az ne kadar fazlası olmalıdır?

A) % 50

B) % 60

C) % 75

D) % 90

E) % 100

Çözüm: Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir. (İşK.41.md) Cevap: E

108. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, hafta tatil ücreti ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İşçilere tatil gününden önce Kanunda belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme verilir.

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

C) Kanunda sayılan mazaret izin süreleri çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

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

E) Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret, hafta tatili günü için dikkate alınmaz.

Çözüm: İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce Kanunda belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

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

Şu kadar ki;

a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

b) Kanunda sayılan mazaret izin süreleri,

c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

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

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir. (İşK.46.md)

Cevap:E

109. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işçinin ulusal bayramlarda çalışmaması üzerine kendisine yapılacak ödeme ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

A) Ulusal bayramda çalışmayan işçiye ödenen ücretin adı genel tatil ücretidir.
B) Ulusal bayramlarda çalışmayan işçiye ödenen ücretin adı hafta tatil ücretidir.
C) Ulusal bayramlarda çalışmayan işçiye herhangi bir ücret ödenmez.
D) Ulusal bayramlarda yapılacak ödemeler sendikalar aracılığıyla yapılır.
E) Ulusal bayramlarda çalışılması halinde işçi %50 zamlı ücret alır.

Çözüm: İş 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. (Ödenen bu ücretlerin adı genel tatil ücretidir.) Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir. (İşK.47.md) Cevap:A

110. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil ücreti aşağıdakilerden hangisidir?

A) Saat ücretinin 2,5 katı
B) Saat ücretinin 5 katı
C) Saat ücretinin 7,5 katı
D) Saat ücretinin 10 katı
E) Saat ücretinin 12,5 katı

Çözüm: 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 7,5 katıdır. (İşK.49.md) Cevap:C

ÖNEMLİ: Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere tatil ücretine yönelik ödeme veya kesintiler uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir.

111. I. Ulusal bayram ücreti
II. Hafta tatil ücreti
III. Genel tatil ücreti
IV. Normal çalışma saati dışında alınan ücret

4857 sayılı İş Kanunu'na göre yukarıdakilerden hangisi "tatil ücreti" kapsamında değerlendirilmez?

A) Yalnız I B) I ve III C) Yalnız IV
D) I ve IV E) I – III – IV

Çözüm: Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz. (İşK.50.md) Cevap: C

112. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, bir işçinin yıllık ücretli izini hak edebilmesi için kural olarak işyerinde en az ne kadar çalışmış olmalıdır?

A) Deneme süresi hariç 1 yıl
B) Deneme süresi dahil 1 yıl
C) Deneme süresi hariç 2 yıl
D) Deneme süresi dahil 2 yıl
E) Deneme süresi hariç 3 yıl

Çözüm: İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. (İşK.53.md) Cevap: B

113. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, 5 yıl hizmet süresi olan ve tekstil sektöründe çalışan 42 yaşındaki bir işçinin yıllık ücretli izin süresi en az kaç gündür?

A) 10 B) 14 C) 15 D) 20 E) 26

Çözüm: İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
a) **Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden,**
b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara 20 günden,
c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden, **az olamaz.**
Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir. (İşK.53.md) Cevap: B

114. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, 10 yıl hizmet süresi olan ve yer altında çalışan 38 yaşındaki bir işçinin yıllık ücretli izin süresi en az kaç gündür?

A) 10 B) 14 C) 15 D) 20 E) 24

Çözüm: İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden,
b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara 20 günden,
c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden, az olamaz.
Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır. (İşK.53.md) Cevap: E

115. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, 3 yıl hizmet süresi olan ve tarım sektöründe çalışan 52 yaşındaki bir işçinin yıllık ücretli izin süresi en az kaç gündür?

A) 10 B) 14 C) 15 D) 20 E) 24

Çözüm: İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden,
b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara 20 günden,
c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden, az olamaz.
Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. (İşK.53.md) Cevap: D

116. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işçinin yıllık ücretli izne hak kazanması ve izin kullanma dönemine ilişkin olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır.

B) Bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır.

C) Bir yıllık süre içinde yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

D) İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır.

E) İşçi hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini aynı hizmet yılı içinde kullanır.

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

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

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanır.

İşçi hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur. (İşK.54.md) Cevap: E

117. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi yıllık izin bakımından çalışılmış sayılan hallerden biri değildir?

A) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler

B) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 30 günü

C) Genel tatil günleri

D) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

E) Röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler

Çözüm: Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler
b) Kadın işçilerin İş Kanunu gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.
c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).
d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın **15 günü** (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).

e) İş Kanunu'nun 66.maddesinde bahsi geçen çalışma süresinde sayılan hallerde geçen zamanlar.
f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.
g) 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) İş Kanunu'nun Ek 2.maddesinde sayılan mazaret izni süreleri,
j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile İş Kanunu'nun 65. maddesindeki kısa çalışma süreleri.
k) İş Kanunu'nun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi (İşK.55.md) Cevap: B

118. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre yıllık ücretli iznin uygulanması ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Kural olarak, yıllık ücretli iznin işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.
B) İzin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.
C) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.
D) 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 2 güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.
E) Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır.

Çözüm: Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek

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

Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür. (İşK.56.md) Cevap: D

119. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre yıllık izin ücreti hakkında aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

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

B) Komisyon ücreti gibi belirli olmayan tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son 2 yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

C) Son 1 yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın sonu ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

D) Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para hesap edilerek işveren tarafından ödenir.

E) Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ödenmez.

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

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son 1 yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır. Ancak, son 1 yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir. (İşK.57.md) Cevap: A

120. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre yıllık izin ücreti ve yıllık izin uygulamaları ile ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

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

C) İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile çakışabilir.

D) Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.

E) Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.

Çözüm: Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir. (İşK.58.md)

İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde bildirim süresiyle, işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez. (İşK.59.md)

Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur. (İşK.61.md)

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

121. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, 15 yıl hizmet süresi olan ve inşaat sektöründe çalışan 45 yaşındaki bir işçinin yıllık ücretli izin süresi en az kaç gündür?

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

Çözüm: İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden,
b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara 20 günden,
c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden, az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir. (İşK.53.md) Cevap: D

122. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre hizmet süresine bakılmaksızın 18 yaşından küçük ve 50 yaşından büyük çalışanlar için yıllık ücretli izin süresi kaç günden az olamaz?

A) 20
B) 18
C) 15
D) 12
E) 10

Çözüm: 4857 sayılı İş Kanunu'na göre hizmet süresine bakılmaksızın 18 yaşından küçük ve 50 yaşından büyük çalışanlar için yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. (İşK.53.md) Cevap: A

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞİN DÜZENLENMESİ

123. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kaç saattir?

A) 25 B) 30 C) 35 D) 40 E) 45

Çözüm: Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. (İşK.63.md) Cevap: E

124. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi haftada en çok kaç saattir?

A) 25 B) 27,5 C) 30 D) 37,5 E) 45

Çözüm: Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. **Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.** (İşK.63.md) Cevap: D

125. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, turizm sektöründe ve diğer sektörlerde denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleriyle sırasıyla en fazla ne kadar arttırılır?

A) 4 ay – 6 ay B) 6 ay – 4 ay
C) 5 ay – 3 ay D) 4 ay – 5 ay
E) 6 ay – 5 ay

Çözüm: Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. **Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe ise** dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; **denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.** (İşK.63.md) Cevap: B

126. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, telafi çalışması ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Zorunlu nedenlerle işin durması halinde işveren telafi çalışması yaptırabilir.

B) İşçinin talebi ile kendisine izin verilmesi halinde işveren telafi çalışması yaptırabilir.

C) Telafi çalışması, telafi çalışmasını gerektirecek sebepten itibaren 2 ay içinde yaptırılmalıdır.

D) Tatil günlerinde işveren, telafi çalışması yaptırabilir.

E) Telafi çalışmaları, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Çözüm: 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. **Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.** (İşK.63.md) Cevap: D

127. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, günlük en çok çalışma süresini aşmamak şartıyla günde en fazla kaç saat telafi çalışması yapılabilir?

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

Çözüm: Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. (İşK.64.md) Cevap: C

128. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdaki sürelerden hangisi işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılmaz?

A) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler

B) İşveren tarafından sadece sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda 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 suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

E) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

Çözüm: 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. (İşK.66. md) Cevap: B

EKSTRA BİLGİ: Ara dinlenmeleri de çalışma süresinden sayılmaz.

129. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, günlük 7 saat çalışılan bir işyerinde en az ne kadar ara verilmesi gerekir?

A) 10 dakika B) 15 dakika C) Yarım saat
D) 45 dakika E) 1 saat

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

a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,

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

c) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde 1 saat,

Ara dinlenmesi verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullandırılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. (İşK.68.md) Cevap: C

130. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çalışma hayatında kural olarak "gece" tabiri aşağıdaki saat dilimlerinden hangisidir?

A) 20.00 – 06.00 B) 20.00 – 07.00
C) 21.00 – 06.00 D) 22.00 – 05.00
E) 22.00 – 06.00

Çözüm: Çalışma hayatında «gece» (KURAL OLARAK) en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen dönemdir. (İşK.69.md) (Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından bu saatlerin değiştirilmesi mümkündür.) Cevap: A

131. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, "gece" tabiri her halükarda en fazla kaç saatlik bir dönemdir?

A) 8 B) 9 C) 10 D) 11 E) 12

Çözüm: Çalışma hayatında "gece" her halde en fazla 11 saat süren bir dönemdir. (İşK.69.md) Cevap: D

132. I. Turizm
II. Haberleşme
III. Özel güvenlik
IV. Sağlık

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, 7,5 saatten fazla gece çalışması yapabilecek olan sektörler yukarıdakilerden hangisidir?

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

Çözüm: İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir. (İşK.69.md) Cevap: C

133. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, gece ve gündüz postalarında nöbetleşme esası uygulanarak çalışan bir işçi kesintisiz en az kaç saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılamaz?

A) 11 B) 13 C) 15 D) 17 E) 19

Çözüm: Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılamaz. (İşK.69.md) Cevap: A

134. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çocukların çalıştırılmasına ilişkin olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Kural olarak, 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır.
B) 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.
C) 14 yaşını doldurmamış çocukların her halükarda çalıştırılmaları yasaktır.
D) Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır.
E) Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.

Çözüm: 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. **14 yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.**

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez. (İşK.71.md) Cevap: C

135. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde en fazla kaç saattir?

A) 4 B) 5 C) 6 D) 7 E) 8

Çözüm: Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz. (İşK.71.md) Cevap: D

136. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen ve sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışan çocukların çalışma saatleri günde en fazla kaç saattir?

A) 4 B) 5 C) 6 D) 7 E) 8

Çözüm: 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. (İşK.71.md) Cevap: B

137. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için çalışma saatleri günde en fazla kaç saattir?

A) 4 B) 5 C) 6 D) 7 E) 8

Çözüm: 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, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir. (İşK.71.md) Cevap: E

138. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere günde en fazla kaç saattir?

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

Çözüm: 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. (İşK.71.md) Cevap: B

139. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin kapsamı, bu faaliyetlerde çalışacak çocuklara çalışma izni verilmesi, yaş grupları ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri ile çalışma ortamı ve şartları, ücretin ödenmesine ilişkin usul ve esaslar için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelik öncesi aşağıdakilerin hangisinin görüşü alınmaz?

A) Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
B) Hazine ve Maliye Bakanlığı
C) Kültür ve Turizm Bakanlığı
D) Sağlık Bakanlığı
E) Radyo ve Televizyon Üst Kurulu

Çözüm: Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin kapsamı, bu faaliyetlerde çalışacak çocuklara çalışma izni verilmesi, yaş grupları ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri ile çalışma ortamı ve şartları, ücretin ödenmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ile Radyo ve Televizyon Üst Kurulunun görüşleri alınarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir. (İşK.71.md) Cevap: B

140. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi 14 yaşını doldurmamış bir çocuğun çalıştırılma şartlarından biri değildir?

A) Okullarının devamına engel olmamalı
B) Sadece sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışılmalı
C) Çalışma karşılığında normal ücretin %25 fazlası ödenmeli
D) Sözleşme yazılı olmalı
E) Her bir faaliyet için ayrı ayrı izin alınmalı

Çözüm: 14 yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler. (İşK.71.md) Cevap: C

141. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisinde 18 yaşını doldurmamış erkeğin ve her yaştaki kadının çalıştırılması yasak değildir?

A) Maden ocaklarında
B) Kanalizasyon işlerinde
C) Tünel inşaatında
D) Demir çelik üretiminde
E) Su altı işlerinde

Çözüm: Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır. (İşK.72.md) Cevap: D

142. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işçiye, ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde kaç gün ücretli izin verilir?

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

Çözüm: İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün ücretli izin verilir. (İşK.2.Ek md.) Cevap: C

143. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti zamanaşımı süresi kaç yıldır?

A) 2 B) 3 C) 5 D) 7 E) 10

Çözüm: İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti zamanaşımı süresi 5 yıldır. (İşK.3.Ek md.) Cevap: C

144. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre sanayi sektöründe işçinin gece çalışması için en kaç yaşını doldurmuş olması gerekir?

A) 15 B) 16 C) 17 D) 18 E) 19

Çözüm: Sanayi işlerinde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. (İşK.73.md) Cevap: D

145. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra olmak üzere ne kadar süre çalıştırılmamaları esastır?

A) 8 hafta B) 10 hafta C) 12 hafta
D) 14 hafta E) 16 hafta

Çözüm: Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. (İşK.74.md) Cevap: E

146. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çoğul gebelik halinde aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

A) Doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye bir hafta süre eklenir.
B) Doğumdan sonra çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye bir hafta süre eklenir.
C) Doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.
D) Doğumdan sonra çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.
E) Doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye üç hafta süre eklenir.

Çözüm: Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. (İşK.74.md) Cevap: C

147. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğuma kaç hafta veya kaç gün kalaya kadar işyerinde çalışabilir?

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

Çözüm: Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. 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 sürelere eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. (İşK.74.md) Cevap: D

148. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren ne kadar analık izni verilir?

A) 4 hafta B) 5 hafta C) 6 hafta
D) 7 hafta E) 8 hafta

Çözüm: 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır. (İşK.74.md) Cevap: E

149. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla kadın işçiye isteği halinde birinci doğumunda kaç gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir?

A) 30 B) 60 C) 120 D) 150 E) 180

Çözüm: 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 60 gün,
- İkinci doğumda 120 gün,
- Sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.
- Çoğul doğum hâlinde bu sürelere 30'ar gün eklenir.
- Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre 360 gün olarak uygulanır. (İşK.74.md) Cevap: B

150. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için kadın işçilere verilen süt izni ne kadardır?

A) Yarım saat B) 1 saat C) 1,5 saat
D) 2 saat E) 2,5 saat

Çözüm: Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. (İşK.74.md) Cevap: C

151. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, analık halinde çalışma iznine ilişkin olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.
B) Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılması halinde işçinin ücretinde bir indirim yapılır.
C) İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.
D) 16 haftalık süreden sonra alınan ücretsiz izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.
E) Kadın işçilere verilen süt izni süresi günlük çalışma süresinden sayılır.

Çözüm: Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. **Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.**

İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. (İşK.74.md) Cevap: B

152. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işçiye, eşinin doğum yapması hâlinde hâlinde kaç gün ücretli izin verilir?

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

Çözüm: İşçiye, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir. (İşK.2.Ek md.) Cevap: E

153. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, kıdem tazminatı ve kötü niyet tazminatı zamanaşımı süresi sırasıyla kaç yıldır?

A) 5 -5 B) 3 -5 C) 5 -3 D) 5- 10 E) 10 -5

Çözüm: 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.

(İşK.3.Ek md.) Cevap: A

154. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçinin, en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen 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 izin verilir?

A) 5 B) 7 C) 10 D) 13 E) 15

Çözüm: İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen 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. (İşK.2.Ek md.) Cevap: C

155. I. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
II. Türkiye İş Kurumu
III. Özel istihdam büroları

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi yukarıdakilerden hangisinin aracılığı ile mümkün olabilir?

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

Çözüm: 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. (İşK.74.md) Cevap: D

ALTINCI BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATININ DENETİMİ ve TEFTİŞİ ile İDARİ CEZA HÜKÜMLERİ ve DİĞER HÜKÜMLER

156. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını denetleyecek olanlar aşağıdakilerden hangisidir?

A) İş uzmanları
B) İş müfettişleri
C) Bakanlık uzmanları
D) SGK müdürleri
E) Bölge müdürlüğü memurları

Çözüm: Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır. (İşK.91.md) Cevap: B

157. I. İş hayatını izleme
II. İş hayatını denetleme
III. İş hayatını teftiş

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yukarıdakilerden hangisi iş müfettişlerinin görevlerindendir?

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

Çözüm: İş müfettişlerinin genel manada görevleri iş hayatını izlemek, denetlemek ve teftiş etmektir. Cevap: E

158. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, denetim ve teftiş ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini araştırma ve inceleme yetkisine sahiptir.

B) İş müfettişleri, işçilerin, eğitimine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görme, araştırma ve inceleme yetkisine sahiptir.

C) İş müfettişleri, İş Kanunu'nda suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikte açıklanan şekillerde bu halleri önleme yetkisine sahiptir.

D) İncelemeler sırasında işverenler ve işçiler teftişle görevli iş müfettişleri tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermekle yükümlüdürler.

E) İncelemeler sırasında işverenler ve işçiler, iş müfettişlerinin görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermekle yükümlüdürler.

Çözüm: İş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi, gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve İş Kanununda suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta **Cumhurbaşkanınca çıkarılan yönetmelikte** açıklanan şekillerde bu halleri önleme yetkisine sahiptirler.

Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler. (İşK.92.md) Cevap: C

159. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İncelemeler sırasında işverenler, iş müfettişlerinin görevlerini yapmaları için bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.

B) İş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir.

C) İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca 30 gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir.

D) İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca İş Mahkemeleri Kanunu'na göre kanun yoluna başvurulabilir.

E) Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsilini durdurur.

Çözüm: Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca 30 gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca İş Mahkemeleri Kanunu'na göre kanun yoluna başvurulabilir. **Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez.** (İşK.92.md) Cevap: E

160. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi iş müfettişlerinin ödevlerinden biri değildir?

A) İşyerinin işlemesini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak.

B) İşin normal gidişini mümkün olduğu kadar güçleştirmemek.

C) İşverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartlarını gizli tutmak.

D) İşverenin kendisi tarafından ifadesi alınan işçinin isimlerini açıklamamak

E) İhbarda bulunan ancak ihbar ettiği husus doğru çıkmayan işçinin ismini talep olması halinde işverene bildirmek

Çözüm: İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan iş müfettişleri;

Görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemesini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle,

Resmi işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla

Kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler. (İşK.93.md) Cevap: E

161. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işveren ve işçinin sorumluluğu ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulan işçilere, işverenlerin doğrudan doğruya telkinde bulunmaları yasaktır.

B) İşverenlerin, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk etmeleri yasaktır.

C) İşçilerin, bir ayda 3 defadan fazla aynı konuda işveren aleyhine ifade vermesi yasaktır.

D) İşçilerin çalıştıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler vererek gereksiz işlemlerle uğraştırılmaları yasaktır.

E) İşçilerin, iş müfettişlerince kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek yasaktır.

Çözüm: İş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulan işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veyahut işçilerin ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır.

İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler vererek gereksiz işlemlerle uğraştırılmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve iş müfettişlerince kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırmak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır. (İşK.96.md) İşçilerin aynı konuda işvereni aleyhine ifade veremeyeceği Kanunda ifade edilmemiştir. Cevap: C

162. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre bildirim yükümlülüğüne uymayan A için kesilen para cezasının kesinleşmesi halinde aynı yükümlülüğe aykırılığın devam etmesi halinde takip eden her ay için aşağıdakilerden hangisi yapılır?

A) Tek eylem için tek ceza kesilir ilkesi gereği herhangi bir ceza uygulanmaz.

B) Takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır.

C) Takip eden her ay için yüzde 25 oranından arttırılarak ceza uygulanır.

D) Takip eden her ay için yüzde 50 oranında arttırılarak ceza uygulanır.

E) Bildirim yükümlülüğüne uyumayan işyeri geçici süre ile kapatılır.

Çözüm: İş Kanunu'nda belirtilen işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, çalıştırılan her işçi için kanunda belirtilen tutarda idari para cezası kesilir. İşyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı kanunda belirtilen

tutarda idari para cezası verilir. Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır. (İşK.98.md)
Cevap: B

163. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdaki ihlallerin hangisinde işveren veya işveren vekiline verilecek idari para cezası Kanunda yazan tutarın 4 katı olarak öngörülmüştür?

A) Eşit davranma ilkesine ayrılık halinde

B) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması durumunda, kanundaki düzenlemelere aykırı şekilde geçici işçi çalıştırma halinde

C) Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işverenin işçiye vermesi gereken belgeyi vermemesi halinde

D) Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılması halinde

E) Çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranılması halinde

Çözüm: Aşağıdaki hallerde işveren veya işveren vekiline Kanun'da yazılı tutarlarda idari para cezası kesilir: (İşK.99.md)

a) Eşit davranma ilkesine aykırı davranmak

b) Kanundaki düzenlemelere aykırı şekilde geçici işçi çalıştırmak

ANCAK; İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde, Kanundaki düzenlemelere aykırı şekilde geçici işçi çalıştırılırsa kesilecek ceza b) fıkrasında öngörülen cezanın 4 katıdır.

c) Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işverenin işçiye vermesi gereken belgeyi vermemek

d) Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma ilkelerine aykırı davranmak

e) Çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranmak veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak

Cevap: B

164. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işveren veya işveren vekiline verilebilecek cezalar ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranmak idari para cezası sebebidir.

B) Çalışma belgesine gerçeğe aykırı bilgi yazmak idari para cezası sebebidir.

C) Toplu işçi çıkarma düzenlemelerine aykırı şekilde işçi çıkarmak idari para cezası sebebidir.

D) Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırı davranmak idari para cezası sebebidir.

E) Kamu kuruluşları engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık halinde kesilecek idari para cezasından muaftır.

Çözüm: Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık işveren veya işveren vekili için idari para cezası kesilme nedenidir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.(İşK.101.md) Cevap: E

165. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre engelli işçi çalıştırma yükümlülüğüne aykırı davranan işveren hakkında kesilecek olan idari para cezasını aşağıdakilerden hangisi keser?

A) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı

B) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bölge Müdürü

C) Türkiye İş Kurumu İl Müdürü

D) İş müfettişleri

E) İş uzmanları

Çözüm: Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık halinde kesilecek idari para cezaları doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından; birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu il müdürünce verilir. (İşK.108.md) Cevap: C

166. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan işveren hakkında kesilecek olan idari para cezasını aşağıdakilerden hangisi keser?

A) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı
B) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bölge Müdürü
C) Türkiye İş Kurumu İl Müdürü
D) İş müfettişleri
E) İş uzmanları

Çözüm: Ücret ve izinlere ilişkin kanun ve ilgili yönetmeliklerde belirtilen düzenlemelere aykırılık halinde kesilecek idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. (İşK.108.md) Cevap: B

167. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre Kanunda öngörülen izni almadan faaliyet gösteren işveren hakkında kesilecek olan idari para cezasını aşağıdakilerden hangisi keser?

A) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı
B) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bölge Müdürü
C) Türkiye İş Kurumu İl Müdürü
D) İş müfettişleri
E) İş uzmanları

Çözüm: Kanunda öngörülen izni almadan faaliyet gösterilmesi halinde kesilecek idari para cezaları doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından; birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu il müdürünce verilir. (İşK.108.md) Cevap: C

168. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre her çeşit teftiş, denetleme sırasında, iş müfettişlerinin görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan işveren hakkında kesilecek olan idari para cezasını aşağıdakilerden hangisi keser?

A) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı
B) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bölge Müdürü
C) Türkiye İş Kurumu İl Müdürü
D) İş müfettişleri
E) İş uzmanları

Çözüm: Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık ile Kanunda öngörülen izni almadan faaliyet gösterilmesi halinde idari para cezaları doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından kesilir. Ancak bu iki aykırılık haricinde Kanundaki diğer aykırılıklar halinde kesilecek idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. (İşK.108.md) Cevap: B

169. I. Ücret hesap pusulası düzenlememek

II. Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek

III. İşçi özlük dosyalarını düzenlememek

IV. İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak

Yukarıdakilerden hangisi işveren veya işveren vekili adına idari para cezası kesilme nedenlerinden biridir?

A) I – II – III B) I – II – IV C) I – III – IV

D) II – III – IV E) I – II – III – IV

Çözüm: Öncüllerin tamamı idari para cezası kesilme nedenlerindendir. Cevap: E

ÖNEMLİ: Arkadaşlar, para cezalarının tutarlarına yönelik soru gelme ihtimali çok düşük olmakla birlikte idari cezalara sebebiyet verecek tüm eylemlerin neler olduğuna dair hazırlanan aşağıdaki tablo sizler adına faydalı olacaktır:

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI			
(01.01.2019 Tarihinden İtibaren)			
Kanun Mad.	**Ceza Mad.**	**Cezayı Gerektiren Fiil**	**Ceza Miktarı (TL)**
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	26.028
3,85	98	Ağır ve tehlikeli iş kapsamındaki işyerinin bildirim yükümlülüğüne aykırı davranmak (çalıştırılan her işçi için)	2.597
5	99/a	İşçilere eşit davranma ilkesine uyulmayan her işçi için	219
7	99/a	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı davranılan her işçi için	219
8	99/b	Çalışma koşullarına ilişkin belge verilmeyen her işçi için	219
14	99/b	Çağrı üzerine çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için	219

28	99/c	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için	219
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	857
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	3.250
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	3.250
32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	236
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve har ay için	236
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	236
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	857
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	857
52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	857
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	417
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	417
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	417
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	417
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için	417
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	2.293
64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	417
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	2.293
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	2.293
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	2.293
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	2.293
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	2.293
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	2.293
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	2.293
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	2.293
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	26.028
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	20.823
96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulan işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	20.823

96/2	107/1-b	İşçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları	20.823
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	20.823

Kaynak: https://kpmgvergi.com/PratikBilgiler/SosyalSigortalarVeIsHukukuBilgileri/Pages/Is-Kanuna-Gore-Idari-Para-Cezalari.aspx

170. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi sanayiden sayılabilecek işlerden değildir?

A) Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi
B) Karada, göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma
C) Su ve gaz tesisatı kurma ve işletmesi
D) Her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma
E) Radyo ve televizyon kurma

Çözüm: Sanayiden sayılacak işlerin esasları şunlardır (İşK.111.md):

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.

Ancak, karada, göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma işi sanayiden değil ticaretten sayılan işlerdendir. Cevap:B

171. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi ticaretten sayılabilecek işlerden değildir?

A) Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit sınai ürün ve malların alımı ve satımı.
B) Bankacılık ve finans sektörü
C) Su ürünleri alımı ve satımı
D) Orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması
E) Antrepoculuk

Çözüm: Ticaretten sayılacak işlerin esasları şunlardır (İşK.111.md):

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.

Ancak, orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması tarım ve orman işlerindedir.
Cevap:D

172. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi tarım ve orman işlerinden sayılabileceklerden değildir?

A) Yem ve süt bitkilerinin yetiştirilmesi
B) Etüt proje ve rehabilitasyonu
C) Arı ve ipek böceği yetiştirilmesi
D) İş ve gelir hayvanlarının hastalık ve asalaklarıyla mücadele
E) Bataklık kurutma

Çözüm: Tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esasları şunlardır (İşK.111.md):

a) Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turunçgiller; 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, eroz-

yon 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.

Ancak, bataklık kurutma sanayiden sayılan işlerdendir. Cevap: E

173. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere kurulacak olan kurul aşağıdakilerden hangisidir?

A) Uzlaşma Komitesi
B) İstişari Kurul
C) Üçlü Danışma Kurulu
D) Danışma Konfederasyonu
E) Uzlaşma ve Danışma Kurulu

Çözüm: Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur. (İşK.114.md) Cevap: C

YEDİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

NOT: İş sağlığı ve Güvenliği'ne yönelik düzenlemeler daha önceleri 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almaktayken şimdi 20.06.2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda (İSG K) yer almaktadır.

174. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, aşağıdakilerden hangisi bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı alanlardan biri değildir?

A) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri
B) Bankacılık hizmetleri
C) Ev hizmetleri
D) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar
E) Genel kolluk kuvvetleri faaliyetleri

Çözüm: 6331 sayılı Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.
b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.
c) Ev hizmetleri.
ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.
d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri. (İSG K.2.md) Cevap: B

175. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiye ne ad verilir?

A) Uzman eleman
B) Teknik eleman
C) Destek elemanı
D) Yardımcı eleman
E) İş Güvenliği eleman

Çözüm: 6331 sayılı Kanunun uygulanmasında; **Destek elemanı:** Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiyi ifade eder. (İSG K.3.md) Cevap: C

176. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, "genç çalışan" aşağıdakilerden hangisidir?

A) 15 yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını doldurmamış çalışan
B) 14 yaşını bitirmiş ancak 17 yaşını doldurmamış çalışan
C) 16 yaşını doldurmuş çalışan
D) 18 yaşını doldurmuş çalışan
E) 15 yaşını bitirmiş ancak 17 yaşını doldurmamış çalışan

Çözüm: 15 yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını doldurmamış çalışan genç çalışan olarak ifade edilir. (İSG K.3.md) Cevap: A

177. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeline ne ad verilir?

A) Risk
B) Tehlike
C) Uyarı
D) Tedbir sebebi
E) Önlem öncesi

Çözüm: 6331 sayılı Kanunun uygulanmasında, Tehlike: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini ifade eder. (İSG K.3md) Cevap: B

178. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, "teknik eleman"ların sahip olabileceği unvanlardan biri değildir?

A) Teknik öğretmen
B) Fizikçi
C) Kimyager
D) Biyolog
E) Mühendis

Çözüm: 6331 sayılı Kanunun uygulanmasında, Teknik eleman: Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını ifade eder. (İSG K.3.md) Cevap: E

179. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, aşağıdakilerden hangisi işverenin yükümlülüklerinden ve yapabileceklerinden biri değildir?

A) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır
B) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
C) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler.
D) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir.
E) İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin çok maliyetli olması durumunda en fazla %5'lik kısmını çalışanlara yansıtabilir.

Çözüm: İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. **İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.** (İSG K.4.md) Cevap: E

180. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, işverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde göz önünde bulundurulan ilkelerden biri değildir?

A) Risklerden kaçınmak.
B) Risklerle kaynağında mücadele etmek.
C) En az maliyetle tedbirleri sağlamaya çalışmak
D) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
E) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

Çözüm: İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:
a) Risklerden kaçınmak.
b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.
c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.
ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.
d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek. (İSG K.5.md) Cevap: C

181. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, aşağıdakilerin hangisi iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında yanlış bir ifadedir?

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

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

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

D) Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, 1 yardımcı sağlık personelinin de görevlendirilmesi zorunludur.

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

Çözüm: Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

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

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

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

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

Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir. (İSG K.6.md) Cevap: D

182. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi amacıyla yapılan giderler aşağıdakilerden hangisi tarafından finanse edilir?

A) Cumhurbaşkanlığı
B) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
C) Hazine ve Maliye Bakanlığı
D) Türkiye İş Kurumu
E) Sosyal Güvenlik Kurumu

Çözüm: Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir. (İSG K.7.md) Cevap: E

183. I. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının yetkili birimine
II. Sendika temsilcisine
III. Sosyal Sigortalar Kurumu yetkili birimine

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, iş güvenliği uzmanının bildirdiği eksiklik acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde iş güvenliği uzmanı bu durumu yukarıdakilerden hangisine bildirebilir?

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

Çözüm: İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.

İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. **Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlin-**

de, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır.

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

Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır. (İSG K.8.md) Cevap: B

184. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, risk değerlendirmesi yapılırken dikkate alınması gereken hususlardan biri değildir?

A) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu
B) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal maddelerin seçimi
C) İşyerinin tertip ve düzeni.
D) Çalışacak olan iş güvenliği uzmanlarının niteliği
E) Kadın çalışanların durumu

Çözüm: Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.
b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.
c) İşyerinin tertip ve düzeni.
ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu. (İSG K.10.md) Cevap: D

185. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, işveren, iş kazalarını kaç gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmelidir?

A) Kazanın olduğu gün
B) Kazadan sonraki ilk gün
C) Kazadan sonraki ilk iş günü
D) Kazadan sonraki 2 iş günü içinde
E) Kazadan sonraki 3 iş günü içinde

Çözüm: İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:
a) İş kazalarını **kazadan sonraki 3 iş günü içinde.**
b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren 3 iş günü içinde. (İSG K.14.md) Cevap: E

186. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını en geç kaç gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir?

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

Çözüm: Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını en geç 10 gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir. Yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları da meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç 10 gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir. (İSG K.14.md) Cevap: D

187. I. İşe girişte
II. İş değişikliğinde
III. İşi bıraktığında

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, işveren, yukarıdaki hallerin hangisinde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır?

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

Çözüm: İşveren, aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:
1) İşe girişlerinde.

2) İş değişikliğinde.
3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.
4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla. (İSG K.15.md)

İşi bırakırken sağlık muayenesinin yapılması zorunlu değildir. Cevap: B

188. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, aşağıdakilerden hangisi çalışanların yükümlülüklerinden biri değildir?

A) İşyerindeki makine ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak
B) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak
C) İşyerinde koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.
D) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlığın giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.
E) Mesai saatlerinin tanziminde konulan kurallara uymak

Çözüm: Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.
b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.
c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.
ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.
d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak. (İSG K.19.md) Mesai saatine yönelik uyulması gereken kurallar iş sağlığı ve güvenliği kapsamında 6331 sayılı kanunda düzenlenmemiştir. Cevap: E

189. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, 500 çalışanı olan bir işyerinde ne kadar çalışan temsilcisi görevlendirilir?

A) 3 B) 4 C) 5
D) 6 E) 7

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

- 2 ile 50 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 1.
- 51 ile 100 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 2.
- 101 ile 500 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 3.
- 501 ile 1000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 4.
- 1001 ile 2000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 5.
- 2001 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde 6.

Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir. İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar. (İSG K.20.md) Cevap: A

190. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, bir işyerinde "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu**"nun oluşturulması için en az kaç çalışanın olduğu ve en az kaç aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığına dair sırasıyla doğru ifadeler aşağıdakilerden hangisidir?**

A) 25 Çalışan – 5 aydan fazla sürekli iş
B) 50 çalışan – 6 aydan fazla sürekli iş
C) 75 çalışan – 6 aydan fazla sürekli iş
D) 100 çalışan – 1 yıldan fazla sürekli iş
E) 100 çalışan – 2 yıldan fazla sürekli iş

Çözüm: 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve 6 aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturur. (İSG K.22.md) Cevap: B

191. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, işin durdurulması ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur.

B) İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili 3 iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren 2 gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir.

C) İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle 24 saat içinde yerine getirilir.

D) İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.

E) İşin durdurulması hâlinde, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanır.

Çözüm: İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili 3 iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren 2 gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.

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

İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir.

İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır.

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

Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılır.

İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir. (İSG K.24.md)

İşin durdurulması hâlinde, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmaz. (İSG K.26.md) Cevap: E

192. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, 45 çalışanı olan işyerlerinde ve çok tehlikeli sınıfında yer alan işlerde verilecek olan idari para cezası ne şekilde verilir?

A) Kanunda yazan baz (aynı) miktarda verilir.
B) Ceza %25 oranında arttırılarak verilir.
C) Ceza %50 oranında arttırılarak verilir.
D) Ceza %100 oranında arttırılarak verilir.
E) Ceza %200 oranında arttırılarak verilir.

Çözüm: 6331 sayılı Kanunda belirtilen idari para cezaları;

1. 10 az çalışanı bulunan işyerlerinden;
   - Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
   - Tehlikeli sınıfta yer alanlar için % 25 oranında artırılarak,
   - Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için % 50 oranında artırılarak,
2. 10 ila 49 çalışanı bulunan işyerlerinden;
   - Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
   - Tehlikeli sınıfta yer alanlar için % 50 oranında artırılarak,
   - **Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için % 100 oranında artırılarak,**
3. 50 ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinden;
   - Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için % 50 oranında artırılarak,
   - Tehlikeli sınıfta yer alanlar için % 100 oranında artırılarak,
   - Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için % 200 oranında artırılarak uygulanır. (İSG K.26.md)

Cevap: D



İKİNCİ KISIM
TOPLU İŞ HUKUKU
(6356 sayılı SENDİKALAR ve TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU)

BİRİNCİ BÖLÜM:
Tanımlar, Kuruluş Esasları ve Genel Hükümler

İKİNCİ BÖLÜM:
Üyelik, Güvenceler ve Faaliyetler ile Sendikaların Gelirleri, Denetimi ve Kapatılması

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:
Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları ve Yapılması

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:
Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Yüksek Hakem Kurulu

BEŞİNCİ BÖLÜM:
Grev ve Lokavt

NOT: Bu kısımın cevap metinlerinde atfı yapılan kanun maddelerinin hepsi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TANIMLAR, KURULUŞ ESASLARI ve GENEL HÜKÜMLER

193. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme ne şekilde tanımlanır?

A) Çerçeve Sözleşme
B) Prototip Sözleşme
C) Uygunluk Sözleşmesi
D) Toplu İş Sözleşmesi
E) Konsey Sözleşmesi

Çözüm: 6356 sayılı Kanunun uygulanmasında;
Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi ifade eder. (2.md) Cevap: A

194. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, sendikanın oluşumu için en az kaç işçi veya işverenin bir araya gelmesi gerekir?

A) 3 B) 5 C) 7 D) 9 E) 11

Çözüm: Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için **en az 7** işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. (2.md) Cevap: C

195. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, sendikalar ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) En az 7 işçi veya işverenin bir araya gelmesiyle oluşur.
B) Tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.
C) Önceden izin almaksızın kurulur.
D) Kuruldukları işkolunda faaliyet gösterir.
E) Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması şarttır.

Çözüm: Sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az 7 işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır Sendikalar, kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur. **Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz.** (2.md-3.md) Cevap: E

196. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan sözleşme ne şekilde tanımlanır?

A) Çerçeve Sözleşme
B) Prototip Sözleşme
C) Uygunluk Sözleşmesi
D) Grup Toplu İş Sözleşmesi
E) İşletme Toplu İş Sözleşmesi

Çözüm: 6356 sayılı Kanunun uygulanmasında;

Grup toplu iş sözleşmesi: İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini ifade eder. (2.md) Cevap: D

197. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, bir işyerinin hangi iş koluna girdiğine dair tespiti aşağıdakilerden hangisi yapar?

A) Cumhurbaşkanı
B) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
C) Hazine ve Maliye Bakanlığı
D) Türkiye İş Kurumu
E) İlgili Bölge Müdürlüğü

Çözüm: Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir. Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. (4.md-5.md) Cevap: B

198. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşme ne şekilde tanımlanır?

A) Çerçeve Sözleşme
B) Prototip Sözleşme
C) Uygunluk Sözleşmesi
D) Grup Toplu İş Sözleşmesi
E) İşletme Toplu İş Sözleşmesi

Çözüm: 6356 sayılı Kanunun uygulanmasında;

İşletme toplu iş sözleşmesi: Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi ifade eder. (2.md) Cevap: E

199. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, ilgililer, Bakanlığın iş kolu tespitine dair kararına karşı kararın yayımından itibaren kaç gün içinde dava açabilir?

A) 15 B) 30 C) 45 D) 60 E) 90

Çözüm: Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren 15 gün içinde dava açabilir. (5.md) Cevap: A

200. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe ne ad verilir?

A) Sendikalar birliği
B) Federasyon
C) Konfederasyon
D) Komisyon
E) Komite

Çözüm: 6356 sayılı Kanunun uygulanmasında;

Konfederasyon: Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşu ifade eder. (2.md) Cevap: C

201. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, iş kolu tespiti kararına karşı açılan davada Mahkeme kaç ay içinde karar verir?

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

Çözüm: Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren 15 gün içinde dava açabilir. Mahkeme 2 ay içinde kararını verir. (5.md) Cevap: A

202. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme ne şekilde tanımlanır?

A) Çerçeve Sözleşme
B) Prototip Sözleşme
C) Uygunluk Sözleşmesi
D) Toplu İş Sözleşmesi
E) İşletme Toplu İş Sözleşmesi

Çözüm: 6356 sayılı Kanunun uygulanmasında;

Toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade eder. (2.md) Cevap: D

203. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, iş kolu tespiti kararına karşı açılan davada Mahkemece verilen karar hakkında kanun yolu mercii ve bu merciin karar vereceği süre aşağıdakilerden hangisidir?

A) Bölge Adliye Mahkemesi – 2 ay
B) Bölge Adliye Mahkemesi – 3 ay
C) Bölge Adliye Mahkemesi – 6 ay
D) Yargıtay – 2 ay
E) Yargıtay – 3 ay

Çözüm: Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. **Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi 2 ay içinde kararını verir.** (5.md) Cevap: A

204. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, işkolunun tespiti ve değişikliği ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İşkolunun tespitine karşı açılan davada temyiz mercii Yargıtay'dır.
B) Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur.
C) İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde bekletici neden sayılmaz.
D) İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz.
E) İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesinde derhal uygulanır.

Çözüm: İşkolunun tespitine ilişkin Mahkemece verilecek kararın istinaf mercii Bölge Adliye Mahkemesidir. Ancak Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz. İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez. (5.md) Cevap: E

205. I. Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler
II. Güveni kötüye kullanma suçundan mahkumiyeti bulunan gerçek kişiler
III. Kaçakçılık suçundan mahkumiyeti bulunan gerçek kişinin temsilci olduğu tüzel kişiler

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, yukarıdakilerden hangisi sendika kurabilir veya sendika kurucusu olabilir?

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

Çözüm: Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir. Zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz. İşveren sendikası kurucusunun tüzel kişi olması hâlinde tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişide de yukarıdaki şartlar aranır. (6.md) Cevap:A

206. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, sendikalar ne zaman tüzel kişilik kazanır?

A) Kuruluş tüzüklerini kuruluş merkezinin bulunacağı ilin valiliğine vermeleriyle
B) Kuruluş tüzüklerini Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na vermeleriyle
C) Kuruluş tüzüklerinin yetkili makama verilmesinden itibaren 15 gün sonra
D) Kuruluş tüzüklerinin yetki makamlarca onaylanması halinde
E) Kuruluş tüzüklerinin düzenlendiği anda

Çözüm: Sendikalar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır. (7.md) Cevap: A

207. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, sendikaların gönderdiği kuruluş tüzüğünü kaç gün içinde nereye gönderir?

A) 10 gün içinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na
B) 15 gün içinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na
C) 10 gün içinde İl Genel Meclisine
D) 15 gün içinde İl Genel Meclisine
E) 20 gün içinde İl Genel Meclisine

Çözüm: Vali, tüzük ve kurucuların listesini 15 gün içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü 15 gün içinde resmî internet sitesinde ilan eder. (7.md) Cevap: B

208. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, kuruluş tüzüğünün kanuna aykırılığı tespit edilirse valilik kanuna aykırılığın giderilmesi için sendikaya ne kadar süre verir?

A) 15 B) 20 C) 1 ay D) 45 E) 2 ay

Çözüm: Tüzüğün veya belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da 6356 sayılı Kanunda öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması hâlinde ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini ister. (7.md) Cevap: C

209. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, sendikaların tüzük ve belgelerinin kanuna aykırılığı veya eksikliğinin sonuçları ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Tüzüğün veya belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da 6356 sayılı Kanunda öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması hâlinde ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini ister.

B) Verilen süre içinde kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi hâlinde, Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme üç iş günü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir.

C) Mahkemece verilebilecek olan faaliyetin durdurulma kararı öncesi mutlaka sendika kurucularının Mahkemede dinlenilmesi gerekir.

D) Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için 60 günü aşmayan bir süre verir.

E) Verilen süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmemesi hâlinde mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir.

Çözüm:

- Tüzüğün veya belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da 6356 sayılı Kanunda öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması hâlinde ilgili valilik kanuna aykırılık veya eksikliklerin bir ay içinde giderilmesini ister.
- Bu süre içinde kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi hâlinde, Bakanlığın veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine mahkeme, **gerekli gördüğü takdirde** kurucuları da dinleyerek üç iş günü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verebilir.

- Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir.
- Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır.
- Verilen süre sonunda tüzük ve belgelerin kanuna uygun hâle getirilmemesi hâlinde ise mahkeme kuruluşun kapatılmasına karar verir. (7.md) Cevap: C

210. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, kuruluş tüzüğünde yer alması gereken hususlardan biri değildir?

A) Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu
B) Genel kurul üye ve delegelerinin oy kullanmaları
C) Sendika yöneticilerinin ücretleri
D) Sendikanın gelirleri
E) Sendikanın amacı

Çözüm: Sendikaların tüzüklerinde aşağıdaki hususların yer alması gerekir:
a) Adı, merkezi ve adresi
b) Amacı
c) Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu
ç) Sendika kurucularının ad ve soyadları, kimlik bilgileri, meslek ve sanatları ve yerleşim yerleri; üst kuruluşları kuran sendikaların işkolları ile ad ve adresleri
d) Üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şartları
e) Genel kurulun oluşumu, toplanma zamanı, görev ve yetkileri, üye ve delegelerinin oy kullanmaları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları
f) Genel kurul dışında kalan organlar, bu organların oluşumu, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma usul ve esasları ile toplantı ve karar yeter sayıları
g) Şube veya bölge şubelerinin nasıl kurulacağı, birleştirileceği veya kapatılacağı, görev ve yetkileri, genel kurullarının toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şube ve bölge şubelerinin nasıl temsil edileceği
ğ) Üyelerce ödenecek aidat ve sendika yöneticilerinin ücretleri ile ilgili usul ve esaslar
h) Demirbaşların satış ve terkininde uygulanacak usul ve esaslar
ı) İç denetim usulleri
i) Tüzüğün değiştirilme usulleri
j) Sona erme hâlinde mallarının tasfiye şekli
k) Organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini yürütmeye ve kuruluşu temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile yerleşim yerleri
Sendika gelirleri kuruluş tüzüğünde yer alması zorunlu hususlardan biri değilidir. (8.md) Cevap: D

211. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, aşağıdakilerden hangisi sendika veya şubelerinin organlarından biri değildir?

A) Genel Kurul
B) Yönetim Kurulu
C) Denetleme Kurulu
D) Tahsis Kurulu
E) Disiplin Kurulu

Çözüm: Sendikların ve şubelerinin organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. (9.md.) Cevap: D

212. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, sendikaların ve şubelerinin genel kurul dışında kalan organlarının en az vee n çok üye sayıları sırasıyla aşağıdakilerden hangisidir?

	Sendikalarda	Şubelerinde
A)	En az 3 – En fazla 8	En az 2 – En fazla 5
B)	En az 3 – En fazla 9	En az 3 – En fazla 5
C)	En az 4 – En fazla 9	En az 3 – En fazla 5
D)	En az 4 – En fazla 10	En az 3 – En fazla 6
E)	En az 3 – En fazla 10	En az 2 – En fazla 6

Çözüm: Genel kurul dışında kalan organların üye sayıları 3'ten az 9'dan fazla ve şubelerin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları 3'ten az 5'ten fazla olamaz. (9.md) Cevap:B

213. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları en az ve en çok kaçtır?

A) En az 5 – En fazla 10
B) En az 7 – En fazla 15
C) En az 7 – En fazla 20
D) En az 5 – En fazla 22
E) En az 7 – En fazla 22

Çözüm: Konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları 5'ten az 22'den fazla olamaz. (9.md) Cevap: B

214. I. Genel Kurul
II. Yönetim Kurulu
III. Denetleme Kurulu

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, yukarıdaki organlardan hangilerine seçilebilmek için sendika kurabilme şartına sahip olmak gerekir?

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

Çözüm: Kuruluşların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için sendika kurucusu olabilme şartlarına sahip olmak gerekir. (9.md) Cevap: D

215. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, fiil ehliyetine sahip olmayan bir kişinin sendika yönetim kurulu üyeliği ne şekilde sona erer?

A) Kendiliğinden B) Vali kararı ile
C) Bakan kararı ile D) Bakanlık kararı ile
E) Mahkeme kararı ile

Çözüm: Kuruluşların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için sendika kurucusu olabilme şartlarına sahip olmak gerekir. Bu şartlara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, bu kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir. (9.md) Cevap: E

216. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, sendikaların yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında toplantı yeter sayısı ve karar yeter sayısı sırasıyla aşağıdakilerden hangisidir?

	Toplantı yeter sayısı	**Karar yeter sayısı**
A)	Üye sayısının dörtte biri	Katılanların salt çoğunluğu
B)	Üye sayısının üçte biri	Katılanların üçte ikisi
C)	Üye sayısının yarısı	Katılanların salt çoğunluğu
D)	Üye sayısının salt çoğunluğu	Katılanların salt çoğunluğu
E)	Üye sayısının üçte ikisi	Katılanların üçte ikisi

Çözüm: Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı öngörülmemişse, genel kurul dışında kalan organlar için; toplantı yeter sayısı kurul üye sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı toplantıya katılanların salt çoğunluğudur. (9.md) Cevap: D

217. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, genel kurul ve diğer kurulların oluşması ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Genel kurul dışındaki organlara asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir.

B) Kuruluşlar ihtiyaca göre başka organlar da kurabilir. Disiplin kurullarının görev ve yetkileri kurulan bu diğer organlara devredilebilir.

C) Kuruluşların genel kurulu, tüzüğüne göre üye veya delegelerden oluşur.

D) Delege sıfatı, bir sonraki olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam eder.

E) Tüzüklere delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konulabilir.

Çözüm: Genel kurul dışındaki organlara asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir. Kuruluşlar ihtiyaca göre başka organlar da kurabilir. **Ancak genel kurul ile yönetim, denetim ve disiplin kurullarının görev ve yetkileri bu organlara devredilemez.**

Kuruluşların genel kurulu, tüzüğüne göre üye veya delegelerden oluşur. Kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri, bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılır. Delege sıfatı, bir sonraki olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam eder. Delege seçiminin usul ve esasları kuruluşun tüzüğü ile belirlenir. Ancak tüzüklere delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konulamaz. (9.md-10.md) Cevap: B

218. I. Yönetim kurulu ve denetleme kurulunun ibrası

II. Bütçenin kabulü

III. Birleşme veya katılma

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, yukarıdakilerden hangisi genel kurulun görev ve yetkilerinden biri değildir?

A) Yalnız I B) I ve II C) I ve III

D) II ve III E) I – II – III

Çözüm: Genel kurulun görev ve yetkileri şunlardır. (11.md):

a) Organların seçimi

b) Tüzük değişikliği

c) Yapılacak ilk genel kurula sunulması ve geçmişe etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlar veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen konular hakkında yönetim kuruluna yetki verilmesi
ç) Yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi
d) Yönetim kurulu ve denetleme kurulunun ibrası
e) Bütçenin kabulü
f) Yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu üyelerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakların belirlenmesi
g) Taşınmaz satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi
ğ) Konfederasyon kurucusu olma, Konfederasyona üye olma veya üyelikten çekilme
h) Şube açma, birleştirme veya kapatma, bu konuda tüzükte belirlenen esaslar doğrultusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi
ı) Birleşme veya katılma
i) Uluslararası kuruluşun kurucusu olma, uluslararası kuruluşlara üye olma veya üyelikten çekilme
j) Kuruluşun feshi
k) Mevzuat veya tüzükte genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlama

Cevap: E

219. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, aşağıdakilerden hangisi şube genel kurulunun görev ve yetkilerinden biri değildir?

A) Organların seçimi
B) Yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporlarının görüşülmesi
C) Yönetim kurulu ve denetleme kurulunun ibrası
D) Şubenin mali ibrası
E) Yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi

Çözüm: Şube genel kurullarının görev ve yetkileri şunlardır. (11.md):

- Organların seçimi
- Yönetim kurulu ve denetleme kurulu raporları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi
- Yönetim kurulu ve denetleme kurulunun ibrası
- Mevzuat veya tüzükte genel kurulca yapılması öngörülen diğer işlemleri yerine getirme ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlama

Şube genel kurullarının mali ibra yetkisi yoktur. Cevap:D

220. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, sendika şubesinin ilk genel kurulu tüzel kişiliğin kazanılmasından itibaren ne zaman yapılır?

A) 1 ay içinde
B) 3 ay içinde
C) 6 ay içinde
D) 1 yıl içinde
E) 4 yıl içinde

Çözüm: Sendikaların ilk genel kurulu tüzel kişiliğin kazanılmasından, şubelerin ilk genel kurulu ise kuruluş tarihinden itibaren **altı ay içinde** yapılır. Olağan genel kurul en geç dört yılda bir toplanır. (12.md) Cevap: C

221. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, olağan genel kurul en geç kaç yılda bir toplanır?

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

Çözüm: Olağan genel kurul en geç dört yılda bir toplanır. (12.md) Cevap: C

222. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, iki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu, yeminli mali müşavir raporu, denetleme kurulu raporu ve gelecek döneme ait bütçe teklifi toplantı tarihinden kaç gün önce genel kurula katılacaklara gönderilir?

A) 10 B) 15 C) 20 D) 25 E) 30

Çözüm: İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu, yeminli mali müşavir raporu, denetleme kurulu raporu ve gelecek döneme ait bütçe teklifi toplantı tarihinden 15 gün önce genel kurula katılacaklara gönderilir. (12.md) Cevap: B

223. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, olağanüstü genel kurul, genel kurul üye veya delegelerinin en az ne kadarının yazılı isteği üzerine toplanır?

A) Beşte biri
B) Dörtte biri
C) Üçte biri
D) Yarısı
E) Üçte ikisi

Çözüm: Olağanüstü genel kurul,

- Yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hâllerde ya da
- Genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine
- 60 içinde yazılı istekteki konuları öncelikle görüşmek üzere toplanır. (12.md)

Cevap: A

224. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine ne kadardan az bir süre kalması hâlinde olağanüstü genel kurula gidilemez?

A) 6 ay B) 7 ay C) 8 ay
D) 9 ay E) 10 ay

Çözüm: Talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine 6 aydan az bir süre kalması hâlinde olağanüstü genel kurula gidilemez; ancak, isteğe konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınır. Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır. (12.md) Cevap: A

225. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, aşağıdaki durumların hangisi yönetim, disiplin ve denetleme kurulu üyelerinin görevlerinin kendiliğinden sona erme sebeplerinden biri değildir?

A) Zimmet suçundan mahkum olmaları
B) Hırsızlık suçundan mahkum olmaları
C) Fiil ehliyetine sahip olmadığının anlaşılması
D) Milletvekili seçilmesi
E) Belediye Başkanı seçilmesi

Çözüm: Genel kurul dışındaki organlara seçilenlerin zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından biri ile mahkûm olmaları ve milletvekili veya belediye başkanı seçilmeleri hâlinde görevleri kendiliğinden sona erer. Ancak fiil ehliyetine sahip olunmadığının anlaşılması üzerine üyelik ancak Mahkeme kararı ile son bulur. (9.md) Cevap: C

226. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, tüzükte daha yüksek bir yeter sayı öngörülmediği müddetçe genel kurulda toplantı yeter sayısı en az kaçtır?

A) Üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğu
B) Üye veya delege tamsayısının yarısı
C) Üye veya delege tamsayısının üçte biri
D) Üye veya delege tamsayısının dörtte biri
E) Üye veya delege tamsayısının beşte biri

Çözüm:
- Genel kurulun toplantı yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur. Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenebilir.
- İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok 15 gün sonraya bırakılır.
- **Bu toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege tam sayısının üçte birinden az olamaz.** (13.md) Cevap: C

227. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, genel kurulda karar yeter sayısı aşağıdakilerden hangisidir?

A) Toplantıya katılan üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğu
B) Toplantıya katılan üye veya delege tamsayısının yarısı
C) Toplantıya katılan üye veya delege tamsayısının üçte biri
D) Toplantıya katılan üye veya delege tamsayısının dörtte biri
E) Toplantıya katılan üye veya delege tamsayısının beşte biri

Çözüm: Genel Kurulun karar yeter sayısı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tam sayısının dörtte birinden az olamaz. Delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez. (13.md) Cevap: A

228. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, tüzükte daha yüksek bir yeter sayı öngörülmediği müddetçe konfederasyona üyelik halinde karar yeter sayısı aşağıdakilerden hangisidir?

A) Toplantıya katılan üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğu
B) Üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğu
C) Toplantıya katılan üye veya delege tamsayısının üçte ikisi
D) Üye veya delege tamsayısının üçte ikisi
E) Toplantıya katılan üye veya delege tamsayısının dörtte üçü

Çözüm: Tüzükte daha yüksek bir yeter sayı belirlenmemişse, tüzük değişikliği, fesih, birleşme, katılma, konfederasyonun veya uluslararası sendikanın kurucusu olma, konfederasyonlara ve uluslararası sendikalara üyelik ile üyelikten çekilme hâllerinde karar yeter sayısı üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur. (13.md) Cevap: B

229. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, genel kurulda yapılacak seçimlerde uyulacak esaslar ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Seçimler, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılır.

B) Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az on beş gün önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir.

C) Hâkim, seçime katılacak ve oy kullanacak üye veya delegeleri belirleyen listeleri inceleyerek onaylar ve ilan edilmek üzere bir nüshasını ilgili sendika veya şubeye verir.

D) İlgili sendika onaylı listeyi genel kurul toplantı tarihinden yedi gün önce sendika merkez veya şube binasında asmak suretiyle ilan eder. İlan süresi beş gündür.

E) İlan süresi içerisinde seçim kurulu başkanlığına yapılacak itirazlar, en geç iki gün içinde incelenir ve kesin olarak karara bağlanır.

Çözüm: **Genel kurulda yapılacak seçimlerde uyulacak esaslar şunlardır: (14.md)**

- Genel kurulda yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruluna üye seçimi ile delege seçimi, yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve tüzük hükümlerine göre yapılır.
- Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az on beş gün önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler, toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir.
- Hâkim, seçime katılacak ve oy kullanacak üye veya delegeleri belirleyen listeleri inceleyerek onaylar ve ilan edilmek üzere bir nüshasını ilgili sendika veya şubeye verir. İlgili sendika onaylı listeyi genel kurul toplantı tarihinden yedi gün önce sendika merkez veya şube binasında asmak suretiyle ilan eder. İlan süresi üç gündür.
- İlan süresi içerisinde seçim kurulu başkanlığına yapılacak itirazlar, en geç iki gün içinde incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. Bu suretle kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar hâkim tarafından onaylanarak ilgili kuruluş veya şubeye gönderilir.
- Seçim kurulu başkanlığı, kuruluşun üyesi olmayan kişiler arasından bir başkan ve seçimlerde aday olmayan üyeler arasından iki üye belirleyerek seçim sandık kurulunu oluşturur. Seçim

sandık kurulu yedek başkan ve üyeleri de aynı şekilde belirlenir. Seçim sandık kurulu, seçimlerin yapılması ve oyların sayımı ile görevlidir.

- Seçimlerde aday olanların listeleri, başkanlık divanınca düzenlenerek ilgili seçim kurulu başkanlığına mühürlenmek üzere verilir.
- Listede adı bulunanlar, resmî kimlik belgesi göstermek ve listeyi imzalamak suretiyle oy kullanır. Oy, sandık kurulu başkanı tarafından adayları gösteren ve seçim kurulu başkanlığınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kâğıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır.
- Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları, seçim sandık kurulu tarafından bir tutanakla tespit edilir ve bir nüshası seçim yerinde asılmak suretiyle duyurulur.
- Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir nüshası ile birlikte üç ay süreyle saklanmak üzere yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir. Seçim sonuçları anılan başkanlık tarafından derhâl ilan edilir ve ilgili kuruluş veya şubesine bildirilir.
- Seçimler sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar, kamu görevlilerine karşı işlenmiş sayılır.

Cevap: D

230. I. Bakanlık
II. Vali
III. Sendika üyesi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, genel kurulda yapılan organ ve delege seçimlerinin kesin sonuçlarının ilan edilmesi üzerine yukarıdakilerden hangileri, seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük yapıldığı iddiasıyla dava açabilir?

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

Çözüm: Genel kurulda yapılan organ ve delege seçimlerinin devamı sırasında yapılan işlemlere ilişkin olarak seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde yapılacak itirazlar hâkim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hâkim, kesin sonuçları ilan eder ve ilgili sendika veya şubesine bildirir.

Bakanlık veya sendika ya da şubesinin üye ve delegeleri; kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, bu işlemlerin veya genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren 1 ay içerisinde dava açabilir. (15.md) Cevap: C

231. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, genel kurulun iptali istemiyle sendika üyelerinden biri aracılığıyla açılan davada temyiz merci ve karar verilecek süre aşağıdakilerden hangisidir?

A) Yargıtay – 15 gün
B) Yargıtay – 30 gün
C) Yargıtay – 2 ay
D) Bölge Adliye Mahkemesi – 30 gün
E) Bölge Adliye Mahkemesi – 2 ay

Çözüm: Bu dava basit yargılama usulüne göre 2 ay içerisinde sonuçlandırılır. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi 1 ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde **Yargıtayca 15 gün içinde kesin olarak karar verilir.** (15.md) Cevap: A

232. I. Geçici genel kurul tayin eder.
II. Kayyım tayin eder.
III. Genel kurul seçimi için tarih belirler

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, genel kurulun iptaline karar verildiği takdirde mahkeme yukarıdakilerden hangisini yapar?

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

Çözüm: Genel kurulun veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme; genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar sendikayı yönetmekle görevli olmak üzere 1 veya 3 kayyım tayin eder ve görev sürelerini belirler. (15.md) Cevap:B

233. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, genel kurul dışında yapılan delege seçiminin mahkeme tarafından iptal edilmesi hâlinde, seçimler kaç gün içinde yenilenir?

A) 10 gün
B) 15 gün
C) 20 gün
D) 25 gün
E) 30 gün

Çözüm: Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazlar, mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır. Delege seçiminin mahkeme tarafından iptal edilmesi hâlinde, seçimler 15 gün içinde yenilenir. (16.md) Cevap: B

İKİNCİ BÖLÜM

ÜYELİK, GÜVENCELER ve FAALİYETLER ile SENDİKALARIN GELİRLERİ, DENETİMİ ve KAPATILMASI

234. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, göre sendika üyeliği ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) 15 yaşını dolduran ve İş Kanunu hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.

B) Aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir.

C) İşçi ve işverenlerin Kanuna aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir.

D) İşyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir.

E) Üyelik başvurusu, sendika tarafından 30 gün içinde cevaplanmadığı takdirde üyelik talebi reddedilmiş sayılır.

Çözüm: 15 yaşını dolduran ve İş Kanunu hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir. İş Kanunu anlamında işveren sayılanlar, işveren sendikalarına üye olabilir. Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir. Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir.

Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabu-

lü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilir. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik, ret kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır. (17.md) Cevap: E

235. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, sendika üyeliğinden çekilme kararını alan işçinin üyeliği ne zaman sona ermiş kabul edilir?

A) Üyelikten çekildiği tarihte
B) Çekilme kararını işyerine bildirdiği tarihte
C) Çekilme kararını ilgili sendikaya bildirdiği tarihte
D) Çekilme kararını işyerine bildirdiği tarihten itibaren 1 ay sonra
E) Çekilme kararını ilgili sendikaya bildirdiği tarihten itibaren 1 ay sonra

Çözüm: İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimi elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşır. Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır. Çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır. (19.md) Cevap: E

236. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, sendika üyeliğinden çıkarılma ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı disiplin kurulca verilir.
B) Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir.
C) Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı çıkarılana yazı ile tebliğ edilir.
D) Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir.
E) Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.

Çözüm: Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir. Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder. (19.md) Cevap: A

237. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, aşağıdakilerden hangisi sendika üyeliğini sona erdiren sebeplerden biri değildir?

A) İşveren veya işveren vekili sıfatının kaybedilmesi
B) İşçi sıfatının kaybedilmesi
C) Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı alarak işten ayrılınması
D) İşçi sendikası ve şubelerinin organlarında görev alınması
E) İşkolunun değişmesi

Çözüm: İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika ve üst kuruluşlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer.

Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer. Ancak çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder.

İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.

İşçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev almak üyeliği sona erdirmez. (19.md) Cevap: D

238. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, sendika üyeliğinin sona ermesi ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika üyelikleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer.
B) Tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği kendiliğinden sona erer.
C) İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez.
D) İşveren, üyesi bulunulan sendikanın dahil bulunduğu işkolu dışında başka bir işkoluna giren işyerinde faaliyette bulunmaya başlaması halinde üyeliği kendiliğinden sona erer.
E) İşçinin başka bir iş kolunda çalışmaya başlaması halinde üyeliği kendiliğinden sona erer.

Çözüm: İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika ve konfederasyonlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. **Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez.** Bu durumda işveren vekilinin kuruluş organlarındaki görevleri sona erer. İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez. (19.md) Cevap: B

239. I. Ölüm ya da gaiplik halinde

II. Temyiz kudretinin kesin olarak kaybedilmesi halinde

III. Askeri ödev nedeniyle silah altına alınılması halinde

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, yukarıdakilerin hangisinde sendika üyeliği askıda kalır?

A) Yalnız I

B) Yalnız II

C) Yalnız III

D) I ve II

E) I – II – III

Çözüm: Ölüm ya da gaiplik halinde, temyiz kudretinin kesin olarak kaybedilmesi halinde ve sendikanın sona ermesinde üyelik sona erer. Ancak, herhangi bir askeri ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır. (19.md) Cevap: C

240. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, konfederasyonlara üyelik ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Konfederasyon üyeliğine başvuru genel kurul kararına bağlıdır.

B) Aynı zamanda birden fazla Konfederasyona üye olunamaz.

C) Konfederasyon üyeliğinden çekilme kararı konfederasyona bildirim tarihinden itibaren 1 ay sonra geçerlilik kazanır.

D) Konfederasyon üyeliğinden çıkarılma, sendika genel kurulu kararıyla olur.

E) Üye olma, üyelikten çekilme ve çıkarılma kararları, konfederasyon tarafından 1 ay içerisinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığa bildirilir.

Çözüm: Konfederasyon üyeliğine başvuru genel kurul kararına bağlıdır. Konfederasyon üyeliği, tüzükte belirlenen yetkili organın kabulüyle kazanılır. Aynı zamanda birden fazla konfederasyona üye olunamaz. Aksi hâlde sonraki üyelikler geçersizdir. Konfederasyon üyeliğinden çekilme genel kurul kararına bağlıdır. Çekilme, konfederasyona bildirim tarihinden itibaren 1 ay sonra geçerlilik kazanır. **Konfederasyon üyeliğinden çıkarılma, konfederasyon genel kurulu kararıyla olur.** Üye olma, üyelikten çekilme ve çıkarılma kararları, konfederasyon tarafından 1 ay içerisinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığa bildirilir. (20.md) Cevap: D

241. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, uluslararası işçi ve işveren sendikalarının Türkiye'de konfederasyona üye olabilmesi aşağıdakilerin hangisinin iznine bağlıdır?

A) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
B) İç İşleri Bakanlığı
C) Dış İşleri Bakanlığı
D) TBMM
E) Cumhurbaşkanı

Çözüm: Uluslararası işçi ve işveren sendikaları Dışişleri Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının izniyle Türkiye'de temsilcilik açabilir ve üst kuruluşlara üye olabilir. (21.md) Cevap: B

242. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Bir sendikanın aynı nitelikteki bir sendikaya katılması hâlinde, katılan kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldığı sendikaya kendiliğinden geçer.
B) Aynı nitelikteki bir sendikayla birleşme kararı alan sendikaların bütün hak, borç, yetki ve çıkarları genel kurul kararıyla birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzel kişiliğe geçer.
C) Katılan sendikanın üyeleri, kendiliğinden katıldıkları sendikanın üyesi olur.
D) Birleşen sendikanın üyeleri, kendiliğinden yeni meydana getirdikleri sendikanın üyesi olur.
E) Katılımın yapıldığı ya da yeni meydana getirilen sendika, durumu 1 ay içerisinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığa bildirir.

Çözüm: Bir sendikanın aynı nitelikteki bir sendikaya katılması hâlinde, katılan kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldığı sendikaya kendiliğinden geçer. **Aynı nitelikteki bir sendikayla birleşen sendikaların bütün hak, borç, yetki ve çıkarları birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzel kişiliğe kendiliğinden geçer.** Katılan veya birleşen sendikanın üyeleri, kendiliğinden katıldıkları veya yeni meydana getirdikleri sendikanın üyesi olur. Katılımın yapıldığı ya da yeni meydana getirilen sendika, durumu 1 ay içerisinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığa bildirir. (22.md) Cevap: B

243. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, işçi sendikasında yönetici olan bir işçinin sahip olduğu güvenceler ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İşçi sendikasında yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır.

B) Yönetici, dilerse sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır.

C) İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir.

D) İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır.

E) Sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilme dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisi ise sözleşmesini feshedebilir ancak bu durumunda kendisine kıdem tazminatı ödenmez.

Çözüm: İşçi sendikasında yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. (23.md) Cevap: E

244. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, işyeri sendika temsilciliğinin güvenceleri ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez.

B) İşyeri sendika temsilciliğinden dolayı sözleşmesi feshedilen işçinin açtığı davada Mahkemece verilen karar kanun yoluna giderse Yargıtay kesin olarak karar verir.

C) Sözleşmesi feshedilen sendika temsilcisi açtığı davayı kazanır ve işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir.

D) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez.

E) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işinde esaslı tarzda değişiklik yaparsa değişiklik geçersiz sayılır.

Çözüm: İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. **Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir.**

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren 6 iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, 6 iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır. (24.md) Cevap: B

245. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, sendika özgürlüğünün güvencesi ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz.

B) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

C) Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, dava açma hakkına sahiptir.

D) İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, işçinin başvurusuna rağmen işverenin işe başlatmaması halinde sendikal tazminata karar verilir.

E) Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

Çözüm: İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

İşverenin, yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, **işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir.** İşçinin dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir. (25.md) Cevap: D

246. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, sendikaların faaliyetleri ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Sendikalar, çalışma hayatından doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen dava açma yetkisine sahiptir.

B) Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi halinde her halükarda sendikanın davayı takip etme yetkisini etkilemez.

C) İşçiler ve işçi sendikaları işveren sendikalarına, işveren sendikaları da işçi sendikaları üye olamaz.

D) Sendikalar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz.

E) Sendikalar, tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamaz.

Çözüm: Sendikalar, tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunur. Sendikalar, tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamaz.

Sendikalar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. **Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez.**

Sendikalar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Sendikalar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.

Sendikaların kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve çıkarların üyesi olmayanlara uygulanması, üyelerinin yazılı onaylarına bağlıdır.

İşçiler ve işçi sendikaları işveren sendikalarına, işveren sendikaları da işçi sendikaları üye olamaz; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz.

Sendikalar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz. (26.md) Cevap:B

247. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, sendikaların faaliyetleri ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

A) Sendikalar ticaretle uğraşabilir.

B) Sendikalar genel kurul kararıyla nakit mevcudunun %40'ından fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilir.

C) Sendikalar elde ettikleri gelirleri , grev ve lokavt sürecinde yapacakları yardımlar ile eğitim amaçlı yapacakları diğer yardımların haricinde de üyeleri ve mensupları arasında düzenli olarak dağıtabilir.

D) İşveren sendikaları, karşılıksız yardıma dayalı dayanışma ve yardım fonu oluşturamaz.

E) Sendikalar, tüzükleriyle belirlenmese de kamu yararı amacı ile faaliyette bulunabilir.

Çözüm: Sendikalar ticaretle uğraşamaz. **Ancak, sendikalar genel kurul kararıyla nakit mevcudunun %40'ından fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabilir.**

Sendikalar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz. Ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile kuruluşların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır.

İşveren sendikaları, tüzüklerinde hüküm bulunmak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak ve nakit mevcudunun %25'ini aşmamak üzere karşılıksız yardıma dayalı dayanışma ve yardım fonu oluşturabilir. (26.md) Cevap: B

248. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işçi sayısı 600 olan bir işyerinde en çok kaç sendika temsilcisi seçebilir?

A) 2 B) 4 C) 6 D) 8 E) 10

Çözüm: Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı;

- 50'ye kadar (50 dahil) ise 1,
- 51 ile 100 arasında ise en çok 2,
- 101 ile 500 arasında ise en çok 3,
- 501 ile 1000 arasında ise en çok 4,
- 1001 ile 2000 arasında ise en çok 6,
- 2000'den fazla ise en çok 8

İşyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak 15 gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder. (27.md) Cevap: B

249. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, işyeri sendika temsilcisinin görevlerinden biri değildir?

A) İşyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek

B) İşçi ve işveren arasındaki iş birliğini sağlamak

C) İşyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek

D) Toplu iş sözleşmelerinde belirlenecek ücretlerde işçileri temsilen öneride bulunmak

E) Toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak

Çözüm: İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır. (27.md) Cevap: D

250. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, aşağıdakilerin hangisi sendikaların gelirleri arasında sayılmamıştır?

A) Üyelik aidatları
B) Dayanışma aidatları
C) Temlik ve satışlarından doğan kazançlar
D) Bağışlar
E) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından alınan yardımlar

Çözüm: Sendikaların gelirleri;
a) Üyelik ve dayanışma aidatları,
b) Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler,
c) Bağışlar,
ç) Mal varlığı gelirleri, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardan ibarettir.

Sendikalar; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz. (28.md) Cevap: E

251. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, sendikaların gelirleri ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır.

A) İşçi sendikaları, işverenler ve işveren sendikalarından yardım ve bağış alamaz.
B) İşveren sendikaları, işçilerden ve işçi sendikalarından yardım ve bağış alamaz.
C) Sendikalar, yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan yardım alamaz.
D) Hukuka aykırı alınan yardımlar mahkeme kararıyla Hazineye aktarılır.
E) Sendikalar, zorunlu giderleri için kasalarında tutacakları nakit miktarı haricindeki tüm nakdî gelirlerini bankaya yatırmak zorundadır.

Çözüm: İşçi sendikaları, işverenler ve işveren sendikalarından; işveren sendikaları da işçilerden ve işçi sendikalarından yardım ve bağış alamaz. **Sendikalar, yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan Bakanlığa önceden bildirimde bulunmak suretiyle yardım ve bağış alabilir.** Ancak, işçi sendikaları yurt dışında kurulu işveren ve işveren sendikalarından; işveren sendikaları ise işçi ve işçi sendikalarından yardım ve bağış alamaz. Nakdî yardım ve bağışların bankalar aracılığıyla alınması zorunludur.

Yukarıda sayılanlara aykırı olarak yardım ve bağış alınması hâlinde üyelerden birinin veya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının başvurması üzerine, mahkeme kararıyla, alınan yardım Hazineye aktarılır.

Sendikalar, tüm nakdî gelirlerini bankaya yatırmak zorundadır. Zorunlu giderleri için kasalarında tutacakları nakit miktarı genel kurullarınca belirlenir.

Sendikalar, gelirlerini 6356 sayılı Kanunda ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamaz veya bağışlayamaz.

Sendikalar, yönetim kurulu kararıyla ve nakit mevcudunun %10'unu aşmamak kaydıyla;

a) Yurt içi ve yurt dışındaki doğal afet bölgelerine doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla konut, eğitim ve sağlık tesisleri kurulması amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına,

b) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile yapılacak işbirliği protokolü çerçevesinde, kadın istihdamını destekleyici faaliyetler kapsamında kullanılması şartıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına ayni ve nakdî yardımda bulunabilir. (28.md) Cevap: C

252. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, sendikaların denetimi aşağıdakilerden hangisi tarafından yapılır?

A) Genel Kurul
B) Yönetim Kurulu
C) Denetleme Kurulu
D) Disiplin Kurulu
E) İnceleme Kurulu

Çözüm: Sendikaların denetimi, kanun ve sendikanın tüzük hükümlerine göre **denetleme kurulları tarafından yapılır.** Denetimde, yönetim ve işleyişin, gelir, gider ve bilançoların ve bunlarla ilgili işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygunluğu incelenir. Sendikalar; faaliyet, dış denetim ve denetleme kurulu raporları ile genel kurul kararlarını uygun vasıtalarla derhâl yayınlar. Sendikaların ve şubelerin kurucu ve yöneticileri, kendileri, eşleri ve velayetleri altında bulunan çocuklarına ait mal bildirimlerini vermek zorundadır. (29.md) Cevap: C

253. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, sendikaların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetimleri en geç kaç yılda bir ve kim tarafından yapılır?

A) Yılda bir – Denetleme Kurulu
B) 2 yılda bir – Yeminli Mali Müşavir
C) 2 yılda bir – Denetleme Kurulu
D) Her yıl – Serbest Muhasebeci
E) Her yıl – Yeminli Mali Müşavir

Çözüm: Sendikaların gelir ve giderlerine ilişkin mali denetimleri, en geç 2 yılda bir denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlerce yapılır. Bu denetimin yapılmış olması, denetleme kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. (29.md) Cevap: B

254. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, aşağıdakilerden hangisi sendikaların tutmak zorunda olduğu defter ve kayıtlardan biri değildir?

A) Üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri
B) Disiplin kurulu karar defterleri
C) Aidat kayıtları
D) Giderlere ilişkin kayıt ve defterler
E) Gelirlere ilişkin kayıt ve defterler

Çözüm: Tutulacak defter ve kayıtlar
MADDE 30 – (1) Kuruluşlar, aşağıda yazılı defter ve kayıtları tutmak zorundadır:
a) Üye kayıt ve üyelik sona erme listeleri
b) Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu karar defterleri
c) Gelen ve giden evrak kayıt defterleri ile zimmet defteri
ç) Aidat kayıtları, yevmiye ve envanter defterleri ile defterikebir
d) Gelirlere ilişkin kayıt ve defterler
e) Demirbaş sınıfına giren her türlü eşya veya malzeme kaydedildiği demirbaş defteri (30.md)
Cevap:D

255. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, sendikanın sona ermesi ve tüzüğünde hüküm olmaması ya da fesih hâlinde; genel kurul kararının bulunmaması veya devrin ilgili sendika tarafından kabul edilmemesi hâlinde, tasfiye sonucunda kalacak paralar aşağıdakilerden hangisine aktarılır?

A) Hazineye
B) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na
C) Türkiye İş Kurumu'na
D) İşsizlik Sigortası Fonu'na
E) Konfederasyonlar Birliğine

Çözüm: Tüzüğünde hüküm bulunması kaydıyla tüzel kişiliği sona eren sendikanın mal varlığı;

- Aynı nitelikteki bir sendikaya ya da
- Üyesi bulunduğu konfederasyona;
- Konfederasyon üyesi değilse aynı nitelikteki bir konfederasyona bırakılabilir.

Konfederasyonun sona ermesi hâlinde, mal varlığı;

- Üyesi bulunan sendikalara bırakılabilir.
- Tüzükte hüküm bulunmaması hâlinde feshe karar veren genel kurul, mal varlığını yukarıdaki esaslara göre devredebilir.

Tüzükte hüküm olmaması ya da fesih hâlinde; genel kurul kararının bulunmaması veya devrin ilgili sendika tarafından kabul edilmemesi hâlinde,

- **Tasfiye sonucunda kalacak paralar İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılır.**
- Mallar ise Türkiye İş Kurumuna devredilir. (32.md)

Cevap: D

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN GENEL ESASLARI ve YAPILMASI

256. I. Mesleki eğitim
II. İş sağlığı ve güvenliği
III. İstihdam Politikaları

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, çerçeve sözleşme yukarıdaki konulardan hangilerine ilişkin düzenlemeleri içerebilir?

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

Çözüm: Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir. (33.md) Cevap: E

257. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile sırasıyla en az ve en çok kaç yıl için yapılır?

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

Çözüm: Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır. Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez. (33.md) Cevap: C

258. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, toplu iş sözleşmesinin kapsamı ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.

B) Bir gerçek ve tüzel kişiye ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.

C) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işyerlerinden herhangi birinin bulunduğu yerdeki mahkemede karara bağlanır.

D) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır.

E) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklara yönelik Mahkeme kararına istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde kesin olarak karar verir.

Çözüm: Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir. Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, **işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede** on beş gün içinde karara bağlanır. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde kesin olarak karar verir. (34.md) Cevap:C

259. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, toplu iş sözleşmesinin şekli ve süresi ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır.

B) Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok dört yıl süreli olarak yapılabilir.

C) Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz.

D) Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir.

E) Yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.

Çözüm: Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır. **Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir.** Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez. Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. İşin bitmemesi hâlinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır. Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez. (35.md) Cevap: B

260. I. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini iş sözleşmesindeki hükümler alır.

II. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

III. Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, toplu iş sözleşmelerinin hükmü ile ilgili olarak yukarıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

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

Çözüm: Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir. Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. (36.md) Cevap: D

261. I. Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi

II. Toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi

III. Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin girdiği işkolunun değişmesi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, aşağıdakilerden hangisi toplu iş sözleşmesini sona erdiren sebeplerden biri değildir?

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

Çözüm: Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.(37. md) Cevap: E

262. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) Toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi hâlinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır.

B) Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, sendikası ile ilişkisinin kesilmesi hâlinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalmak zorunda değildir.

C) İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

D) İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

E) Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer.

Çözüm: Toplu görüşmeye çağrı tarihinde bir işveren sendikasına üye bulunan işveren, sendika üyeliğinin sona ermesi hâlinde sendikaya yapılmış olan çağrı ile bağlı kalır. **Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, sendikası ile ilişkisinin kesilmesi hâlinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalır.**

İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyeri-

nin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer. (38.md) Cevap: B

263. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra sendikaya üye olan işçi, toplu iş sözleşmesinden ne zamandan itibaren yararlanır?

A) Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren
B) Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten itibaren
C) Sendikaya üye olduğu tarihten itibaren
D) Sendikaya üye olunduğunun taraf işçi sendikasınca işverene bildirildiği tarihten itibaren
E) Sendikaya üye olunduğunun taraf işçi sendikasınca işverene bildirilmesi üzerine işverence kabul edilmesinden itibaren

Çözüm: Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

- Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden,
- **İmza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasınca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.**
- Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır. (39.md)

Cevap: D

264. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, toplu iş sözleşmenin imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup daha sonra işten çıkarılan bir işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi ile ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

A) Toplu iş sözleşmesinden artık yararlanamaz.
B) İmza tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam eder.
C) Taraf işverenin rızası olduğu müddetçe toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam eder.
D) Hem taraf işçi sendikası hem taraf işverenin rızası olduğu müddetçe toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam eder.
E) İşçi sendikasına dayanışma aidatı ödediği müddetçe toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam eder.

Çözüm: Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. (39.md) Cevap: E

265. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, toplu iş sözleşmeden yararlanmaya ilişkin aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir.

B) Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmada, talep imza tarihinden önce ise talep tarihi itibarıyla hüküm doğar.

C) Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez

D) İşveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

E) Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz.

Çözüm: Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden **önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.** Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir. Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.

İşveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz. (39.md) Cevap: B

266. İşyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesi, tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikler yapılarak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edilebilir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, "teşmil" için görüş bildirmeye ve karar vermeye yetkili makam sırasıyla aşağıdakilerden hangisidir?

A) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı – Cumhurbaşkanı
B) Yüksek Hakem Kurulu - Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
C) Yüksek Hakem Kurulu - Cumhurbaşkanı
D) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı - Yüksek Hakem Kurulu
E) Cumhurbaşkanı Danışma Kurulu - Cumhurbaşkanı

Çözüm: Cumhurbaşkanı; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. (40.md) Cevap: C

267. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, Yüksek Hakem Kurulu "teşmil" hakkındaki görüşünü ne kadar süre içinde bildirir?

A) 10 gün içinde
B) 15 gün içinde
C) 7 iş günü içinde
D) 10 iş günü içinde
E) 15 iş günü içinde

Çözüm: Yüksek Hakem Kurulu teşmil hakkındaki görüşünü 15 iş günü içinde Cumhurbaşkanına bildirir. (40.md) Cevap: E

268. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, teşmil kararı için aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanır.

B) Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar.

C) Toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri de teşmil edilebilir.

D) Yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanıncaya kadar kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz.

E) Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer.

Çözüm: Teşmil kararında teşmilin gerekçesi açıklanır. Yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle teşmil kararı Resmî Gazete'de yayımlanır, ancak yürürlük tarihi Resmî Gazete'de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez. Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar. Cumhurbaşkanı teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir. **Toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez.** Yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanıncaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz. Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer. (40.md) Cevap:C

269. I. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %3'ünün sendika üyesi olması

II. Toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde, başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi olması

III. Toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işletmede ise %40'ının kendi üyesi bulunması

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, yukarıdakilerden hangisi bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmesi için sahip olması gereken şartlardan biri değildir?

A) Yalnız I B) I ve II C) I ve III

D) II ve III E) I – II – III

Çözüm: Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmesi için;

- Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin **en az %1'nin** sendikanın üyesi olması gerekir
- Toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde, başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi olması gerekir
- Toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işletmede ise %40'ının kendi üyesi bulunması gerekir.

Bu durumda, bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. (41.md) Cevap:D

270. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve %40 çoğunluk buna göre hesaplanır.

B) İşletmede birden çok sendikanın %40 veya fazla üyesinin olması durumunda her iki sendika da toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

C) Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

D) Bir işkolunda çalışan işçilerin %1'inin tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır.

E) Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.

Çözüm: İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır. İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Bir işkolunda çalışan işçilerin %1'inin tespitinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez (41.md) Cevap: B

271. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca yayınlanan ve bir işkolunda çalışan işçilerin %1'inin tespitinde dikkate alınan istatistiklerin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle yayımından itibaren kaç gün içinde nereye başvurulabilir?

A) 15 gün – Ankara İş Mahkemesi'ne
B) 30 gün – Ankara İş Mahkemesi'ne
C) 15 gün – Ankara Bölge Adliye Mahkemesi'ne
D) 15 gün – Yargıtay'a
E) 30 gün – Yargıtay'a

Çözüm:

- Yayımından itibaren 15 gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir.
- İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde **Ankara İş Mahkemesine** başvurulabilir.
- Mahkeme bu itirazı 15 gün içinde sonuçlandırır.
- Mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi 1 ay içinde kararını verir.
- Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, temyiz talebini 1 ay içinde kesin olarak karara bağlar. (41.md) Cevap:A

272. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı toplu iş sözleşmesi yapmak için yetkili bulduğu işçi sendikasını işverene kaç iş günü içinde bildirir?

A) 3 B) 4 C) 5 D) 6 E) 7

Çözüm:

- Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.
- Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene **6** iş günü içinde bildirir.
- İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığının ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

- Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz. (42.md) Cevap: D

273. I. Yetki tespitine yönelik kararı tebliğ alan işçi sendikası
II. Sendika üyesi olmayan işveren
III. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin %1'inden daha az üyesi bulunan işçi sendikası

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, yukarıdakilerden hangisi yetki itirazında bulunabilir?

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

Çözüm: Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikayı gösteren tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki **itirazını,** nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde mahkemeye **yapabilir.** İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. **Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.** (43.md) Cevap:B

274. I. İşçi sayısının tespitinde maddi hata
II. Yetkili bulma işleminde esasında hukuka aykırılık
III. Süreye ilişkin itiraz

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, yetki itirazında bulunulduğunda Mahkeme yukarıdaki durumların hangisinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karar verir?

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

Çözüm:

- İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir.
- İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme 6 günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar.
- Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir.
- Bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi 1 ay içinde kararını verir.
- Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay 1 ay içinde kesin olarak karar verir.

Kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası,

- 6 iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir.
- Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az %1'ini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir.
- Mahkeme davayı 2 ay içinde sonuçlandırır. (43.md) Cevap: C

ÖMENLİ BİLGİ: Mahkemeye yapılan itiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.

275. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca, toplu sözleşmesi taraflarından birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüz olduğunun tespit edildiği tarihten itibaren ilgililer kaç gün içinde dava açabilir?

A) 6 B) 10 C) 15
D) 30 E) 45

Çözüm: Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren 45 gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir. Talep hâlinde mahkeme, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir. (45.md) Cevap: E

276. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, yetki belgesini alan taraf kaç gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır?

A) 10 gün
B) 10 iş günü
C) 15 gün
D) 15 iş günü
E) 20 gün

Çözüm: Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren **15** gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhâl görevli makama bildirilir. Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz. Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününü çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır. (46. md) Cevap: C

277. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, toplu iş sözleşmesinin yapılması ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Toplu görüşme çağrısının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir.
B) Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir.
C) Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren 45 gündür.
D) Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası altı iş günü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir.
E) İşveren, bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarını, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür.

Çözüm: Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir. İşçi sendikası, çağrı tarihin-

den itibaren 30 gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer. **Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren 60 gündür.** (47.md)

Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası altı iş günü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir. İşveren, bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarını, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür. (48. md) Cevap:C

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜ ve YÜKSEK HAKEM KURULU

DİKKAT: Bu bölümde bahsi geçecek olan "Görevli makam" tabiri;

- İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü,
- İşletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü,
- **Aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için** yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü,
- **Birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için** ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığını ifade eder.

278. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, aşağıdakilerden hangisi toplu iş uyuşmazlıklarının sebeplerinden biri değildir?

A) Kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan birinin gelmemesi
B) Kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri geldiği hâlde görüşmeye başlaması
C) Kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri geç kalması
D) Taraflardan biri toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse
E) Toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse

Çözüm: Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri;

- Gelmez veya geldiği hâlde görüşmeye başlamazsa,
- Toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse veya
- Taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da

- Toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse,

Taraflardan biri uyuşmazlığı 6 iş günü içinde görevli makama bildirir.
Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer. (49.md) Cevap:C

279. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren kaç gündür ve en çok kaç gün uzatılabilir?

A) Görev süresi: 15 gün - Uzatma süresi: 6 iş günü
B) Görev süresi: 20 gün - Uzatma süresi: 6 gün
C) Görev süresi: 15 iş günü - Uzatma süresi: 5 iş günü
D) Görev süresi: 25 gün - Uzatma süresi: 7 iş günü
E) Görev süresi: 20 iş günü - Uzatma süresi: 6 iş günü

Çözüm: Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam 6 iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmî listede bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmî arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir.

- Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur.
- **Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren 15** gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok **6** iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.
- Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu 3 iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder.
- Görevli makam, tutanağı en geç 3 iş günü içinde taraflara tebliğ eder.

Taraflar ve diğer bütün ilgililer, arabulucunun anlaşmazlık konusu ile ilgili istediği her türlü bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür. Görevli makam, uyuşmazlığın kapsamını ve niteliğini de dikkate alarak arabulucuya ödenmesi gereken ücreti yönetmelikte belirtilen alt ve üst sınırlar içerisinde belirler. (50.md) Cevap: A

280. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, Yüksek Hakem Kuruluna yapılan başvuru ile ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren taraflar Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir.

B) Grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda arabuluculukta uzlaşmanın sağlanamadığına dair tutanağın tebliğinden itibaren taraflar Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir.

C) Grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflar Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir.

D) Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir.

E) Yüksek Hakem Kurulu kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Çözüm: Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası; grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda arabuluculukta uzlaşmanın sağlanamadığına dair tutanağın tebliğinden ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer. Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. (51.md) Cevap: A

281. I. Arabuluculuk hükümleri
II. Grev ve lokavt hükümleri
III. Kanuni hakemlik hükümleri

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa yukarıdaki hükümlerden hangisi uygulanabilir?

A) Yalnız I B) Yalnız II C) Yalnız III
D) Hiçbiri E) Hepsi

Çözüm: Taraflar, anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir. Toplu iş sözleşmesine, taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabilir. Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabidir.

Toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hü-

kümleri uygulanmaz. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilir. (52.md) Cevap:D

282. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında uygulanacak olan faiz oranı aşağıdakilerden hangisidir?

A) Merkez Bankasının belirlediği faiz oranı
B) Bankaların uyguladığı en yüksek faiz oranı
C) İşletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı
D) Tüketici kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı
E) Yatırım şirketlerine uygulanan faiz oranı

Çözüm: Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde karar verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar. **Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.** (53.md) Cevap:C

283. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, Yüksek Hakem Kurulu başkan dahil kaç kişiden oluşur?

A) 6
B) 7
C) 8
D) 9
E) 10

Çözüm: Yüksek Hakem Kurulu başkan ve 7 üye olmak üzere toplam 8 kişinden teşekkül eder. Cevap: C

284. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, Yüksek Hakem Kurulu, aşağıdakilerden hangisinin başkanlığında toplanır?

A) Yargıtay başkanı

B) Yargıtay Hukuk daireleri başkanları arasından Yargıtay Başkanı tarafından seçilecek olan başkan

C) Yargıtay Hukuk daireleri başkanları arasından Cumhurbaşkanı tarafından seçilecek olan başkan

D) Yargıtay Ceza daireleri başkanları arasından Yargıtay Başkanı tarafından seçilecek olan başkan

E) Yargıtay'ın Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'ndan doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli dairelerinin başkanları arasından başkanlık süresi en fazla olan başkan

Çözüm: Yüksek Hakem Kurulu başkanı, Yargıtay'ın 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunundan doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli dairelerinin başkanları arasından başkanlık süresi en fazla olanın başkanlığında toplanır. (54.md) Cevap: E

285. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, Yüksek Hakem Kurulu'na üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı öğretim üyeleri arasından seçilecek olan üye aşağıdakilerden hangisi tarafından seçilir?

A) Cumhurbaşkanı

B) TBMM

C) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı

D) Yükseköğretim Kurulu

E) Bakanlık Çalışma Müdürü

Çözüm: Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı öğretim üyeleri arasından seçilecek bir üye Yükseköğretim Kurulunca seçilir. (54.md) Cevap: D

286. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, aşağıdakilerden hangisi Yüksek Hakem Kurulu üyelerinden biri değildir?

A) Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı öğretim üyeleri arasından seçilen üye

B) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı

C) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü

D) İşçi sendikaları konfederasyonlarından kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek olan üye

E) İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek olan üye

Çözüm: Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtay'ın bu Kanundan doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli dairelerinin başkanları arasından başkanlık süresi en fazla olanın başkanlığında toplanır ve ÜYELERİ şu şekildedir:

- Cumhurbaşkanınca, bakanlıklar bünyesi dışında, işçi veya işveren kuruluşları ile hiçbir şekilde bağlantısı bulunmayan ve siyasi parti organlarında görevli olmayan, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye,
- Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilecek bir üye,
- Bakanlık Çalışma Genel Müdürü,
- İşçi sendikaları konfederasyonlarından kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek iki üye, (Ancak, uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu işçi konfederasyonunun farklı olması hâlinde, bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye kinci üyenin yerine Kurul üyesi olarak toplantıya katılır.)
- İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek iki üye (Ancak uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu bir başka işveren sendikaları konfederasyonu bulunması hâlinde de sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, ikinci üyenin yerine Kurul üyesi olarak toplantıya katılır.) (54.md)

Buna göre, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı, Yüksek Hakem Kurulu'nun üyelerinden biri değildir. Cevap: B

287. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, Yüksek Hakem Kurulu'nun seçimle gelen üyeleri kaç yılda için seçilir?

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

Çözüm: Seçimle gelen üyeler, 2 yıl için seçilir ve yeniden seçilmeleri mümkündür. Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikişer yedek üye seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca hukuk daireleri başkanları arasından seçilir. Yüksek Hakem Kuruluna katılacak üyelerin seçilmesi, her seçim döneminden üç ay önce Çalışma ve Sosyal Güvelik Bakanlığınca ilgili makam ve kuruluşlardan istenir. (54.md) Cevap:A

288. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, Yüksek Hakem Kurulu başkan dahil en az kişinin katılımı ile toplanır?

A) 3 B) 4 C) 5 D) 6 E) 7

Çözüm: Yüksek Hakem Kurulu başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak 6 iş günü içinde başkan ve en az beş üyenin katılımı ile toplanır. Mazeretli veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelerden biri alır. (56.md) Cevap: D

289. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, Yüksek Hakem Kurulu'nun çalışma usulü ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Yüksek Hakem Kurulu, uyuşmazlığı duruşma esasları üzerinden tarafları karşılıklı dinleyerek inceler.

B) Yüksek Hakem Kurulu, taraflar ve ilgililerden uyuşmazlıkla ilgili her türlü bilgi ve belgeyi isteyebilir.

C) Yüksek Hakem Kurulu, görüşlerini öğrenmek istediği kişileri çağırıp dinleyebilir.

D) Yüksek Hakem Kurulu toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar verir.

E) Oyların eşitliği hâlinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Çözüm: Yüksek Hakem Kurulu, uyuşmazlığı dosya üzerinde inceler. Gerekli görüldüğü durumlarda taraflar ve ilgililerden uyuşmazlıkla ilgili her türlü bilgi ve belgeyi isteyebilir. Taraflar ve diğer bütün ilgililer, Yüksek Hakem Kurulunun istediği bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür. Yüksek Hakem Kurulu, görüşlerini öğrenmek istediği kişileri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bunlar hakkında 6100 sayılı Kanunun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır. Taraflar da, bilgilendirmek amacıyla Kurulda dinlenmelerini isteyebilir, bilgi ve belge sunabilir.

Yüksek Hakem Kurulu toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği hâlinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar. (56.md) Cevap: A

290. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, Yüksek Hakem Kurulu'nun çalışma süresi boyunca yapılacak ödemeler aşağıdaki bütçelerin hangisinden karşılanır?

A) Örtülü ödenek
B) Cumhurbaşkanlığı bütçesi
C) TBMM bütçesi
D) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının bütçesi
E) Yüksek Hakem Kurulunun kendi bütçesi

Çözüm: Çalışma usulleri gereği yapılacak ödemeleri karşılamak üzere gerekli ödenek Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bütçesine konulur. (56.md) Cevap: D

BEŞİNCİ BÖLÜM

GREV ve LOKAVT

291. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, 6356 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve ne ad verilir?

A) Zorunlu grev B) Kanuni grev C) Geçici grev
D) Daimi grev E) Toplu grev

Çözüm: İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir. Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır. (58.md) Cevap: B

292. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına ne ad verilir?

A) Toplu uzaklaştırma B) Kapatma
C) Devretme D) Karşı grev
E) Lokavt

Çözüm: İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denir. Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt kanun dışıdır. (59.md) Cevap:E

293. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, grev kararı, arabuluculuk sürecinin sonunda tutulan uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren kaç gün içinde alınabilir?

A) 15 B) 30 C) 45 D) 60 E) 75

Çözüm: Grev kararı, arabuluculuk sürecinin sonunda tutulan uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren 60 gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde 6 iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer. (60.md) Cevap: D

294. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, grev ve lokavt kararlarının uygulanmasına ilişkin olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası grev kararının kendisine tebliğinden itibaren 30 gün içinde lokavt kararı alabilir.

B) Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

C) Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer.

D) Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

E) Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabilir.

Çözüm: Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren **60** gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde 6 iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir. Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir. (60.md) Cevap: A

295. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, grev oylaması yapılabilmesi için o işyerinde çalışan işçilerin en az ne kadarı görevli makama yazılı başvuruda bulunmalıdır?

A) 1/2'si B) 1/3'ü C) 1/4'ü
D) 1/5'i E) 1/6'sı

Çözüm: Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren 6 iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak 6 iş günü içinde grev oylaması yapılır. (61.md) Cevap: C

296. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, grev oylamasına yapılan itirazlar sırasıyla kaç iş günü içinde yapılır ve itiraz üzerine mahkeme kaç iş günü içinde karara bağlar?

A) 3 -3 B) 3 -5 C) 3 -7 D) 5 -5 E) 5 -7

Çözüm: Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak 3 iş günü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece 3 iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır. (61.md) Cevap:A

EKSTRA BİLGİ: Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu durumda kanunda belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya Kanunda belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

297. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, aşağıdakilerden hangisi grev ve lokavt yasağı kapsamında değildir?

A) Cenaze işleri
B) Şehir şebeke suyu dağıtım işlerinde
C) Şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde
D) Hastanelerde
E) Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş kara ulaştırma araçlarında

Çözüm: Aşağıdaki iş ve durumlarda grev ve lokavt yapılamaz: (62.md)

- Can ve mal kurtarma işlerinde;
- Cenaze işlerinde ve mezarlıklarda;
- Şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde;
- Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde;
- Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde
- Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında

Daha önceleri *bankacılık hizmetlerinde ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde* grev ve lokavt yasağı var iken Anayasa Mahkemesinin 22/10/2014 tarihli ve E.: 2013/1, K.: 2014/161 sayılı Kararı ile bu işler açısından hüküm iptal edilmiştir.

Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir. Cevap: C

298. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, aşağıdakilerden hangisi kanuni grev ve lokavtın ertelenmesi sebeplerinden biri değildir?

A) Genel sağlığı bozucu nitelikte ise
B) Milli güvenliği bozucu nitelikte ise
C) İlçe belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini bozucu nitelikte ise
D) Bankacılık hizmetlerinde ekonomik istikrarı bozucu nitelikte ise
E) Bankacılık hizmetlerinde finansal istikrarı bozucu nitelikte ise

Çözüm: Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt;

- Genel sağlığı veya millî güvenliğini bozucu nitelikte ise
- **Büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini** bozucu nitelikte ise
- Bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise

Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı 60 gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.

Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir. Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, 6 iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer. (63.md) Cevap:C

299. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, grev ve lokavtın uygulaması ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir.

B) Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır.

C) Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır.

D) Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz.

E) Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarardan sendika sorumlu değildir.

Çözüm: İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir.

Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri yasaktır. Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz. Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu fıkraya göre işlerin görülmesinde 68 inci madde hükümleri uygulanır.

Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur. (64.md) Cevap: E

300. I. Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını sağlayacak sayıda işçi

II. Makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını sağlayacak sayıda işçi

III. Hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi,

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, yukarıdakilerden hangisinin grev veya lokavt sırasında çalışmaya devam etmesi zorunludur?

A) Yalnız II B) I ve II C) I ve III

D) II ve III E) I – II – III

Çözüm: Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır. (65.md) Cevap: E

301. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, kanuni grev ve lokavt uygulanması ve sonucu ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İşyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasının yöneticisi, görevli makam tarafından, grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde çalışmaya devam edecek olan işçiler olarak seçilemez.

B) İşveren, grev ve lokavta katılamayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine yeni işçi alamaz.

C) İş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine dair konulacak hükümler geçersizdir.

D) Toplu İş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavtın kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir.

E) Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, teşvik etme, greve katılma veya greve katılmaya teşvik etme nedeniyle bir işçinin iş sözleşmesi feshedilemez.

Çözüm: Grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri görevli makamca grev ve lokavt kararının bildirilmesinden itibaren üç iş günü içinde resen tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir. O işyerinde çalışan ve toplu görüş-

mede taraf olan işçi sendikası ve şubesinin yöneticileri bu hükme tabi tutulamaz. İşveren, grev **ve lokavta katılamayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine görevli makamın yazılı izni ile yeni işçi alabilir.** (65.md)

Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir. Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, teşvik etme, greve katılma veya greve katılmaya teşvik etme nedeniyle bir işçinin iş sözleşmesi feshedilemez. (66.md) Cevap: B

302. I. Kanuni greve katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılamayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır.

II. İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ödemez.

III. Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez.

IV. Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler için bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, yukarıdakilerden hangisi doğrudur?

A) I ve II
B) I – II – III
C) I – III – IV
D) II – III – IV
E) I – II – III – IV

Çözüm: Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılamayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır.

İşveren, grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bunun için çalışmakla yükümlüdür. Aksi hâlde 65 inci maddenin beşinci fıkrası hükmü uygulanır.

Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz. (67.md) Cevap:C

303. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, kanuni grev ve lokavt süresi boyunca başka işçi çalıştırma ve başka işte çalışma yasağı ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz.

B) Greve katılamayacak ve lokavta maruz bırakılamayacak işçilerden, kendi isteği ile ayrılanların yerine yeni işçi alınabilir.

C) İşverenin işçi çalıştırma yasağına aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir.

D) Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler, ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir.

E) Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz.

Çözüm: İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Ancak greve katılamayacak ve lokavta maruz bırakılamayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir.

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler, ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir. Bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılamaz.

Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir. **Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir.** (68.md) Cevap: E

304. I. İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyebilir.

II. İşveren, bu konutlarda oturan işçilerden, grev ve lokavt süresi içinde konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kirayı talep edebilir.

III. İşveren, konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini, kanuni grev ve lokavt süresince kısıntıya uğratabilir.

IV. Konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetleri kanuni grev ve lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı, işçiler tarafından istenebilir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, kanuni bir grev veya lokavtın konut haklarına etkisi ile ilgili yukarıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) I ve II B) I – II – III C) I – III – IV
D) II – III – IV E) I – II – III – IV

Çözüm: İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve kendisi tarafından sağlanmış olan konutlardan çıkmalarını isteyemez.

İşveren, bu konutlarda oturan işçilerden, grev ve lokavt süresi içinde konutların onarımı, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma giderleri ile rayiç kirayı talep edebilir.

İşveren, konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini, kanuni grev ve lokavt süresince kısıntıya uğratamaz. Ancak bu hizmetlerin kanuni grev ve lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı, işçiler tarafından istenemez. (69.md) Cevap: C

305. I. Grevi yapılması kararına katılan ama greve katılmayan

II. Grevin yapılmasını teşvik eden ama greve katılmayan

III. Greve katılan ve katılmaya teşvik eden

356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, kanun dışı grev yapılması sonucu yukarıdakilerden hangisinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilebilir?

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

Çözüm: Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren;

- Grevin yapılması kararına katılan,
- Grevin yapılmasını teşvik eden,
- Greve katılan
- Greve katılmaya ya da devama teşvik eden

işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.

Kanun dışı bir grev yapılması hâlinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluşu veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.

Kanun dışı lokavt yapılması hâlinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür. (70.md) Cevap:E

306. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, kanuni grev ve lokavtı kim ve ne kadar süreyle erteleyebilir?

A) Cumhurbaşkanı – 30 gün
B) Cumhurbaşkanı – 60 gün
C) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı – 30 gün
D) Yüksek Hakem Kurulu – 60 gün
E) Yüksek Hakem Kurulu – 30 gün

Çözüm: Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt;

- Genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise
- Büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini bozucu nitelikte ise
- Bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise
- **Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı 60 gün süre ile erteleyebilir.** Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar. (63.md) Cevap: B

307. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, taraflardan biri karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini Mahkemeden ne kadar süre içinde isteyebilir?

A) Grev veya lokavtın başlama tarihinden itibaren 6 iş günü içinde
B) Grev veya lokavtın başlama tarihinden itibaren 15 gün içinde
C) Öğrendiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde
D) Öğrendiği tarihten itibaren 15 günü içinde
E) Herhangi bir süre sınırı yoktur.

Çözüm: Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden **HER ZAMAN** talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için kesin delil teşkil eder. Hâkim tedbir olarak dava konusu grev veya lokavtın durdurulmasına karar verebilir. (71.md) Cevap: E

308. I. İşçi
II. İşveren
III. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına kullanıldığı iddiasıyla yukarıdakilerden hangisi uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasını Mahkemeden talep edebilir?

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

Çözüm: Taraflardan birinin veya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir.

Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenirse, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur. Mahkeme kararına rağmen lokavtın uygulanmaya devam edilmesi halinde, işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür. (72.md) Cevap:E

309. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, işyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından en çok kaçar tane grev gözcüsü koyabilir?

A) Birer B) İkişer C) Üçer
D) Dörder E) Beşer

Çözüm: İşyerinde grev ilan etmiş olan işçi sendikası, kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için güç kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi üyeleri arasından **en çok dörder grev gözcüsü koyabilir**. Grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamaz, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramaz. (73.md) Cevap: D

310. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, kanuni bir grev veya lokavtın sona erme tarihi ile ilgili olarak aşağıdaki ibarelerden hangisi doğrudur?

A) Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirme kararının görevli makama bildirildiği tarihte

B) Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirme kararının görevli makam tarafından ilan edildiği tarihte

C) Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirme kararının görevli makam tarafından ilan edildiği tarihten itibaren 2 iş günü içinde

D) Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirme kararının görevli makam tarafından ilan edildiği tarihten itibaren 3 iş günü içinde

E) Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirme kararının görevli makam tarafından ilan edildiği tarihten itibaren 3 gün içinde

Çözüm: Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirme kararı, kararı alan tarafça ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir. **Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilanın yapılması ile sona erer.** Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez. (75.md) Cevap: B

311. I. Sendikanın kapatılması halinde

II. Sendikanın feshedilmesi halinde

III. Sendikanın infisah etmesi halinde

IV. Sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, yukarıdakilerden hangisinde grev uygulaması kendiliğinden sona erir?

A) Sadece I ve II B) I – II – III C) I – II – IV

D) I – III – IV E) I – II – III – IV

Çözüm: Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur.

Lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde lokavt kendiliğinden sona erer.

Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için **mahkemeye başvurabilir.** (76.md) Cevap:B

312. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, idari para cezası gerektiren eylemlerin varlığı halinde para cezasını verecek olan makam aşağıdakilerden hangisidir?

A) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı
B) Bölge Çalışma Genel Müdürü
C) Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü
D) Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü
E) Yüksek Hakem Kurulu

Çözüm: 6356 sayılı Kanun'da öngörülen idari yaptırımlar, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilir. (78.md) Cevap: C

313. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, aşağıdaki fiillerin hangisinin işlenmesi halinde, fiilleri işleyenler, idari yaptırım kararının kesinleşmesinden itibaren 5 yıl süreyle sendika organlarında görev alamaz?

A) Genel Kurulda yapılacak seçimlerle ilgili oylamalara ve bu oylamaların sayım ve dökümüne hile karıştırmak
B) Siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerinin kullanılmasına karar vermek veya kullanmak
C) Grev veya lokavt süresince izin almadan işçi almak
D) Kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış almak
E) Greve katıldıkları veya lokavta maruz kaldıkları hâlde, grev veya lokavtın uygulandığı işyerlerinden ayrılmamak ile işçileri bu eylemlere zorlamak veya teşvik etmek

Çözüm: Aşağıdaki fiilleri işleyenler idari yaptırım kararının kesinleşmesinden itibaren 5 yıl süreyle sendika organlarında görev alamaz:

- Sendikalar için kurucu olabilme şartlarına sahip olduğuna ilişkin gerçeğe aykırı beyanda bulunanlar
- Kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alması halinde sendika yöneticileri,
- İşçi sendikalarının, işverenlerden ve işveren sendikalarından; işveren sendikalarının da işçilerden ve işçi sendikalarından yardım ve bağış alması halinde sendika yöneticileri. Cevap:D

314. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, aşağıdakilerden hangisi idari para cezası gerektiren fiillerden biri değildir?

A) Bir kimseyi sendikaya üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlamak
B) Kanun dışı greve katılmak ve devam etmek
C) Grev veya lokavtın mahkeme kararıyla sürekli veya geçici, tamamen veya kısmen yasaklanmasına rağmen, kararı kaldırmamak
D) Kanuna aykırı bir şekilde grev yapan işçilerin yerine işçi çalıştırmak
E) Grev veya lokavt halinde görevli makamın iznini alarak yeni işçi almak

Çözüm: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca para cezasını gerektiren fiiller ve 2019 yılı için öngörülen ceza tutarları aşağıdaki tabloda olduğu gibidir. Buna göre, grev veya lokavt süresince işveren görevli makamdan izin almak suretiyle yeni işçi alabilir. Cevap: E

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (01.01.2019 Tarihinden İtibaren)			
Kanun Mad.	**Ceza Mad.**	**Cezayı Gerektiren Fiil**	**Ceza Miktarı (TL)**
6	78/a (*)	Sendikalar için kurucu olabilme şartlarına sahip olduğuna ilişkin gerçeğe aykırı beyanda bulunmak	1.336
14	78/b	Genel Kurulda yapılacak seçimlerle ilgili oylamalara ve bu oylamaların sayım ve dökümüne hile karıştırmak	9.574
17	78/c	Bu Kanuna aykırı şekilde üye kaydetmek	1.336
19	78/c	Bu Kanuna aykırı şekilde sendikaya üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlamak	1.336
26	78/ç	Doğrudan doğruya veya temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla işçi ve işveren sendikalarının birbirlerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunmak, Siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerinin kullanılmasına karar vermek veya kullanmak	9.574
28	78/d (*)	Kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış almak, İşçi sendikalarının, işverenlerden ve işveren sendikalarından; işveren sendikalarının da işçilerden ve işçi sendikalarından yardım ve bağış alması.	2.869
28	78/e	Kanuni grev veya lokavt için belirtilen şartlar gerçekleşmeksizin alınan bir grev veya lokavt kararının uygulanması hâlinde; grev veya lokavta karar vermek, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devama zorlamak veya teşvik etmek ile lokavta katılmak ve devam etmek	9.574
28	78/f	Kanun dışı greve katılmak ve devam etmek	1.336
28	78/g	Kanuni bir grev veya lokavt kararının yazılı usul ve esaslar dışında uygulanması hâlinde, bu kararı uygulamak, uygulanmasına veya devamına zorlamak veya teşvik etmek	9.574
28	78/ğ	Grev veya lokavtın mahkeme kararıyla sürekli veya geçici, tamamen veya kısmen yasaklanmasına rağmen, kararı kaldırmamak, uygulamaya devam etmek, devamına teşvik etmek, zorlamak, katılmak ve katılmaya devam etmek	9.574
28	78/h	Greve katıldıkları veya lokavta maruz kaldıkları hâlde, grev veya lokavtın uygulandığı işyerlerinden ayrılmamak ile işçileri bu eylemlere zorlamak veya teşvik etmek	1.336
65	78/ı	Grev veya lokavt süresince izin almadan işçi almak (her bir işçi için)	1.336
68	78/i	Kanuna aykırı bir şekilde grev yapan işçilerin yerine işçi çalıştırmak (her bir işçi için)	2.869
73	78/j	İşçi sendikası üyesi olmayan kişinin grev gözcülüğü yapması ve grev gözcülerinin kanun hükümlerine aykırı davranarak işyerine giriş ve çıkışlara engel olması, giren ve çıkanları durdurması	2.869

(*) Bentlerde belirtilen fiilleri işleyenler, idari yaptırım kararının kesinleşmesinden itibaren 5 yıl süreyle sendika organlarında görev alamaz.