Gölge

Kitap & Kırtasiye & Fotokopi

iş Hukuku Cevaplı Çıkmış Sorular

10 Yıllık Hukuk Deneyimimizle

Keykubat Köşkü alt kattayız.

KONYA-2019

S.Ü. HUKUK FAKÜLTESİ 2014/2015 ÖĞRETİM YILI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERSİ ARA SINAVI
(BİRİNCİ VE İKİNCİ ÖĞRETİM)

1) Asıl işveren - alt işveren ilişkisi ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi yada hangileri doğrudur?

~~I~~- Alt işveren niteliği itibarıyla aynı zamanda işveren vekilidir. Bu yönüyle asıl işveren adına ve hesabına faaliyette bulunur.

II- Alt işverenin çalıştırdığı işçilerden iş görülmesini isteme ve bu işçiler üzerinde yönetim yetkisine asıl işveren de sahiptir.

III- Asıl işveren ve alt işveren arasında işçi alacaklarına ilişkin müteselsil sorumluluk vardır. Sorumluluk, alt işverenin işçilerinin o işyerinde çalıştığı süreyle ve alt işverenin bu işçiler karşısındaki sorumluluğu ile sınırlıdır.

a) I b) I-II c) II-III d) III e) I-III

2) Belirli süreli iş sözleşmesi ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi yada hangileri doğrudur?

I- Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere iş güvencesi hükümleri uygulanmaz. Ancak bu kişiler şartların oluşması halinde ayrımcılık tazminatına hak kazanabilir.

II- İşK. 11/1'de belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için aranan objektif koşulların varlığı halinde, sözleşmede

UYKUSUZ FOTOKOPİ

yer tam olarak değil, çalışma süreleri oranında yararlanırlar.

III- (A) Gazetesinde köşe yazarlığı yapan (B)'nin asgari ücrete ilişkin hükümlerden yararlanması mümkün değildir.

a) I-II-III b) I-III c) I-II d) II-III e) III

25) Çalışma süreleri ile ilgili aşağıdakilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I. Toplu iş sözleşmesi ile haftalık kanuni çalışma süresinin azaltılması ve bunun farklı işçi gruplarına göre farklı kararlaştırılması mümkündür.

II. İşyerinde yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasına ilişkin anlaşmanın yazılı olarak yapılması gerekir. Bu uygulamanın yapılabileceği, toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesine veya işyeri iç yönetmeliği niteliğindeki düzenlemelere konulacak hükümle de kararlaştırılabilir.

III. Yargıtaya göre, fazla çalışma ücretinin belirlenmesinde, her dönem ücreti aynı olarak dikkate alınmalı, son ücret üzerinden hüküm kurulmamalıdır.

a) I-II b) I-III c) II-III d) I-II-III e) III

UYKUSUZ

Başarılar Dileriz.

Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER

Doç. Dr. N. Binnur TULUKÇU

ÖĞRENCİNİN İMZASI

bir süre bulunmasa dahi sözleşmeyi belirli süreli kabul etmek gerekir.

III) İş sözleşmeleri kural olarak belirsiz süreli dir. Belirli süreli olması istisna olduğundan ispat yükü bu durumu iddia eden tarafa aittir.

a) ~~I~~ b) ~~I-II~~ c) ~~II-III~~ d) I-III e) I-II-III

3) Deneme süreli iş sözleşmesi ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi yada hangileri doğrudur?

I- İş K. 15/1'de deneme süresi azami bir süreyle sınırlandırılmıştır. Taraflarca daha uzun bir deneme süresi kararlaştırılması halinde iş sözleşmesinin tümü değil, sadece deneme kaydı geçersiz sayılacak ve sözleşmede deneme süresinin varlığından bahsedilemeyecektir. Öngörülen süreler uygulanacaktır. (toplu iş → konuda veya sözl'de)

II) İşçi, iş sözleşmesinin yapıldığı tarihten sonraki bir tarihte işe başlamışsa, deneme süresinin başlangıcı sözleşme tarihi değil, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarihtir.

III) İş sözleşmesi belirli süreli ise bu süre beklenmeden, belirsiz süreli ise herhangi bir bildirim süresi verilmesin ve herhangi bir tazminat ödeme zorunluluğu olmadan deneme süresi içinde derhal feshedilebilir.

a) I-II b) II c) II-III d) III e) I-II-III

C

4) İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına göre aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

a) 6331 sayılı Kanun işverenin yükümlülüklerini düzenlemiş ancak alınacak önlemler açısından bir sınırlama getirmemiştir. İşveren düzenlemelerde belirtilenler dışında bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almakla yükümlüdür.

b) Çalışanlara 6331 sayılı Kanun kapsamında verilecek eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması halinde bu süreler fazla sürelerle veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

c) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere işyerinde oluşturulan İSG kurulu, danışman kurul niteliğindedir. Tavsiye niteliğinde kararlar alan kurulun, işveren ve çalışanlar açısından bağlayıcılığı yoktur.

d) İşverenin sağlık gözetimi yükümlülüğünden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü gider işverence karşılanır ve çalışana yansıtılamaz.

e) İşverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığına bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

uykusuz fotokopi

5) Ödünç iş ilişkisi ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi doğrudur?

a) Ödünç iş ilişkisi üçlü bir ilişkidir. Söz konusu iş ilişkisinin kurulabilmesi, iş sözleşmesinin kuruluşu esnasında yahut devir sırasında işçinin onayının alınmasına bağlıdır.

b) Ödünç işçinin üzen borcuna uygun hareket etmemesi sonucu ödünç alan işverene verdiği zararlardan ödünç işçi ve ödünç veren işveren birlikte sorumludur.

c) Ödünç işçinin iş sözleşmesinin ödünç veren işveren tarafından sona erdirilmesi halinde, ödünç işçinin almaya hak kazandığı tazminatlardan ödünç alan işveren de ödünç veren işverenle birlikte sorumludur.

d) Kararlaştırılan sürenin dolmasıyla birlikte ödünç iş ilişkisi de sona erer ve işçi kendi işyerine dönen Tarafların anlaşmak suretiyle ~~[illegible]~~ ödünç iş ilişkisini süresinden önce sona erdirmeleri ~~mümkün değildir.~~ mümkündür.

e) Ödünç alan işveren açısından iş ilişkisinin çekilmez hale getiren bir sebebin ortaya çıkması halinde, ödünç alan işveren ödünç iş ilişkisine son verebilir ve ödünç işçiyi kendi işyerine gönderebilir; ancak iş sözleşmesini feshedemez. (pratik s.69)

6) İşyeri devri ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi yanlıştır?

a) İşyeri devrine ilişkin hükümler sadece satış gibi kesin devir hallerinde değil, kira gibi belirli süreli

devirlerde de uygulanır.

b) İşyerini devralan işverenin, devirden önce işyerinden ayrılan ve devir sonrası yeniden çalışmaya başlayan işçinin, devir öncesi alacaklarına ilişkin hiçbir sorumluluğu yoktur.

c) İşyerinin devri başlı başına bir fesih sebebi değildir. Devreden veya devralan işveren yahut işçi iş sözleşmesini sırf devirden dolayı feshedemez.

d) Devralan işveren kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin gibi işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında ise başladığı tarihe göre işlem yapmada yükümlüdür.

e) İşyeri devri tarihinden ~~sonra~~ ÖNCE muaccel olmuş alacaklar bakımından devreden ve devralan işveren iki yıl müteselsil sorumludur. Bu süre kıdem tazminatı için söz konusu olmaz.

7) Ücretle ilgili olarak aşağıdaki bilgilerden hangisi yanlıştır?

a) Asgari ücret ÇSGB Asgari Ücret Komisyonu aracılığıyla en geç iki senede bir kararlaştırılır. Komisyon kararları kesindir. Tespit kararının kesin olması hiyerarşik itiraz yolunun kapalı olması anlamındadır. İdari işlem olması nedeniyle, idari yargı yolu her zaman açıktır.

b) Ücretin mal şeklinde yani aynen ödenmesi ancak işverenin asıl ücret dışında sağladığı sosyal ücretler için söz konusu olabilir.

UYKUSUZ FOTOKOPİ

c) Ücretin öngörülen zamanda ödenmesinin istisnası olan avansın, işyerinden talep edilebilmesinin koşullarından biride, işçinin istediği avans tutarını hizmeti ile hak etmiş olmasıdır.

d) Ücretin yabancı para birimiyle kararlaştırılması mümkündür. Ancak ödemenin açıkça yabancı para olarak yapılacağı kararlaştırılmamışsa, işveren ödemeyi ödeme tarihindeki karşılığı üzerinden Türk parası ile yapabilir.

(e) Ücret alacaklarında öngörülen beş yıllık zamanaşımı süresi, alacağın muaccel olduğu tarihte değil, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren işlemeye başlar. başlar

8) Ücretle ilgili olarak aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin onayı olmadıkça takas edemez. İşçinin takasa onay vermesi halinde dahi yapılabilecek takas işçinin ücretinin dörtte birini geçemeyecektir.

II- İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez. Ancak kıdem ve ihbar tazminatı ücret niteliği taşımadığından bu tazminatların tamamı haczedilebilir.

III- Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

a) I- II b) II c) II- III d) III (e) I - II - III

9) Aşağıdaki bilgilerden hangisi yada hangileri yanlıştır?

(Kitap s.93)

I) İş sözleşmesinin tarafların anlaşması ile sona ermesi halinde işçi ihbar ve kıdem tazminatı talep edemeyeceği gibi, iş güvencesi hükümlerinden de yararlanamaz.

II- Belirli süreli iş sözleşmelerinde öngörülen sürenin dolmasına rağmen, tarafların sözleşmeden kaynaklanan borçlarını yerine getirmeye devam etmesi halinde sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, sözleşmenin belirli süreli olarak yenilenmesini gerektiren esaslı bir sebebin varlığı halinde, üst üste belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilir.

III- İş sözleşmesinin yapılması sırasında iradeyi sakatlayan hallerin ortaya çıkması halinde iş sözleşmesinin iptali mümkün. Ancak iptal nedenlerinin iş sözleşmesinin feshi açısından da haklı sebep teşkil ettiği hallerde iptale ilişkin değil feshe ilişkin hükümler uygulama alanı bulur.

(Kitap s.62)

a) I b) II c) III d) I- III e) Hiçbiri

10) Usulsüz fesih ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi yada hangileri doğrudur?

I) İhbar tazminatı ↓ sadece belirsiz süreli ve sürekli iş sözleşmelerinin usulsüz feshinde söz konusu olur.
kural olarak

II) Kanun ihbar tazminatını kesin ve götürü bir miktar olarak belirlediğinden bu tazminatı talep edebilmek için zararın ispatlanmasına gerek yoktur. Sadece bildirim koşuluna uyulmadan sözleşmenin feshedildiğinin ispatı yeterlidir.

uykusuz.fotokopi

I- Bildirim süresinin sözleşme ile artırılması halinde ihbar tazminatının hesabında sözleşmede öngörülen süreler göz önünde bulundurulur. Yargıtay ise bu durumda sözleşmede değil, kanunda belirtilen sürelerin esas alınması gerektiği görüşündedir.

a) I b) I-II c) I-III d) II-III e) I-II-III

11) Eşit davranma borcu ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- İşverenin eşit davranma borcu, işverenin birden fazla işyeri olması durumunda tüm işyerinde çalışan işçileri için geçerlidir. Bu nedenle işverenin yer ve konu itibariyle birbirinden farklı işyerlerinde çalıştırdığı işçiler arasında dahi eşit davranma borcu vardır. (S.94)

II- İşveren sosyal yardımların verilmesinde tüm işçilere eşit davranmak zorundayken işçi ücretlerinin belirlenmesinde mutlak olarak eşit davranmak zorunda değildir.

III- Ayrıma uğrayan işçi ayrımcılık tazminatından başka yoksun kaldığı hakları da isteyebilir. Ancak Yargıtay işçinin ayrımcılık tazminatı ile birlikte iş güvencesi tazminatı istemeyeceği görüşündedir.

a) ~~I~~ b) ~~I-II~~ c) ~~I-III~~ d) II-III e) I-II-III

12) İşçiyi koruyucu hükümlerle ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

a) İşçi ayırt etme gücüne sahip değilse, yasal temsilcisi onun adına geçerli bir iş sözleşmesi kuramaz. Ancak işverenin ayırt etme yoksunluğunda yasal temsilci geçerli

bir sebeble iş sözleşmesi yapabilir.

b) Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

c) İş Kanunu'nda işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde belirli oranlarda engelli ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü altındadır. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, çalıştırdığı toplam işçi sayısına göre belirlenir.

d) İşveren, işyerinde engelli hale gelmek suretiyle işten ayrılan işçilerle bazı koşulların gerçekleşmesi halinde tekrar iş sözleşmesi yapmak zorundadır. (+) Buna göre engellilik halinde sözleşmenin işçi tarafından feshedilmesi durumunda, işveren yeniden iş sözleşmesi yapmak zorunda değildir. (−)

e) Kadın işçilerin, gece postalarında çalıştırılabilmesi için, çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair sağlık raporu olması şarttır. Bu durumda dahi kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamaz.

13) Bildirimli fesih ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yada hangileri yanlıştır?

SIKLAR OKUNMUYOR ---

UYKUSUZ KİTAP & KIRTASİYE - FOTOKOPİ

14) Kıdem tazminatıyla ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi yada hangileri doğrudur?

I- Diğer şartların da oluşması kaydıyla, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ölümü halinde işçinin mirasçılarına kıdem tazminatı ödenir. Ölümün üçüncü kişinin veya işçinin kendi kusurlu davranışıyla hatta intiharı sonucu ortaya çıkması önem taşımaz.

II- Kıdem tazminatına esas alınacak kıdem süresinin sonu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir. Bildirimli fesih halinde, işverence bildirim sürelerine uyulmaması veya bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin ödenmesi halinde dahi, kıdeme esas alınacak sürenin sonu bildirim süresinin sona ereceği tarihtir.

III- İş sözleşmesinin işveren tarafından bildirimli feshedilmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır. İşverenin bildirimli fesih hakkını kötüye kullanmış olmasının kıdem tazminatına hak kazanma bakımından bir etkisi yoktur.

a) I-II-III b) II-III c) I-III d) I-II e) Hiçbiri

15) Kıdem tazminatıyla ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I- İşçi kısmi süreli olarak değişik işverenler yanında çalışmakta ise, her işverenden ayrı ayrı iş sözleşmesi ile bağlı kaldığı süre için kıdem tazminatı talep edebilir.

II- Kural olarak grev ve lokavtta geçen süreler işçinin kıdeminden sayılmaz. Ancak tarafların anlaşması halinde toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinde bunun aksine hüküm konulabilir. Mutlak emredici kural

III- İş sözleşmesinin devrinde, sözleşmenin yeni işveren tarafından sona erdirilmesi halinde, işçinin tüm kıdem süresi üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatından yeni işveren sorumludur (pratik syf. 86)

a) I b) II c) I-II d) I-III e) Hiçbiri

16) Bildirimsiz feshle ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- Bildirimsiz feshinde, fesih hakkını kullanma süresi bakımından getirilen sınırlama sadece ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde yapılacak feshler açısından geçerlidir

II- Bildirimsiz fesih halinde fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşması ile birlikte iş sözleşmesi derhal sona erdiği için tarafların anlaşmak suretiyle dahi fesih bildirimini geri almaları mümkün değildir

III- SIK OKUNMUYOR ---

a) I-II b) II-III c) III d) I-III e) I-II-III

17) Bildirimsiz feshle ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi doğrudur?

a) İşçinin kendi kastından veya düğün olmayan yaşantısından dolayı hastalığa uğraması halinde sözleşmesi bildirim süreleri ve buna ilave altı haftalık sürenin geçmesi üzerine feshedilebilir

b) İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının bildirim süresini aşması bildirimsiz fesih sebebidir. Gözaltı veya tutuklanmaya sebep olan olayın

UYUŞUR FOTOKOPİ

işyeri veya dışarıda gerçekleşmesi, işçinin kusurlu ya da kusursuz olması; mahkûm olması veya beraat etmesi önem taşımaz.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması bildirimsiz fesih sebebidir. Tacizin mesai saatleri içinde ya da işyeri dışında meydana gelmesi fesih için haklı değil ancak geçerli bir neden olabilir.

d) İşçi işyerine sarhoş olarak gelirse iş sözleşmesi bildirisiz olarak feshedilebilir. Kanunun açık hükmü gereğince işyerinde sarhoş olmayacak derecede alınan alkol fesih sebebi değildir.

e) Zorlayıcı sebep dolayısıyla işyerinde faaliyetin yedi günden fazla durması halinde işçi iş sözleşmesini feshetmezse sözleşmesi askıya alınır ve askı süresi boyunca yarım ücret alır.

18) Yıllık ücretli izinle ilgili olarak aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

(A)- Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesaplanmasında, işçilerin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen çalışma süreleri toplanır. Ancak işçilerin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeksizin çalıştıkları süreler hesaba katılmaz. (pratik s.383)

(II)- İşçinin kanunda öngörülen yıllık ücretli izin sürelerinden hangisinden yararlanabileceği hususu, işçinin yıllık ücretli izni kullandığı tarihteki değil, yıllık ücretli izne hak kazandığı tarihteki kıdemi esas alınarak belirlenir. ✓

III- İş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmek suretiyle bunun yerine para talep etmesi veya bu hakkından feragat etmesi mümkün değildir.

a) I-II b) I-III c) II-III d) III e) I-II-III

19) Çalışma süreleriyle ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi yanlıştır?

a) Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Söz konusu düzenleme nisbî değişiklik emredici yapıda niteliktedir. (kitap s.138)

b) Denkleştirme, bütün işyerinde veya işyerinin bir bölümünde ya da bir grup işçiye uygulanabileceği gibi tek işçi için dahi uygulanabilir. (kitap s.

c) Fazla çalışma yaptığını ileri süren işçi bunu ispatlamakla yükümlüdür. Fazla çalışma ücretinin ödendiğinin ispat yükü ise işverenin üzerindedir.

d) SIK OKUNMUYOR...

e) İş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile işçinin fazla çalışma karşılığı ücretin asıl ücrete dahil olduğu kararlaştırılması mümkün değildir. Yargıtay da bu görüştedir. (pratik sayf 353)

20) İşyeri iç yönetmelikleriyle ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I- İşveren iç yönetmeliklerde değişiklik yapabilmek için İşK. 22'de öngörülen yönteme bağlı kalmak zorundadır. Değişikliğin işçinin lehine ya da aleyhine olmasının herhangi bir

önemi yoktur.

(II)- İşyeri iç yönetmelikleri, iş sözleşmesi yapıldığı sırada işçi tarafından bilinmek kaydıyla iş sözleşmesinin hüküm ve sonuçlarını doğurur.

(III)- Kanun veya toplu iş sözleşmesinde yer alan nisbi emredici hükümler işçinin yararına olmak kaydıyla değiştirilerek iç yönetmeliğe konabilir.

(a) I b) II - III c) II d) I - III e) Hiçbiri

21) İş güvencesi ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi yanlıştır?

a) İşyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışıp çalışmadığı, iş sözleşmesinin feshi bildiriminin yapıldığı tarih itibariyle belirlenmelidir (Bunun ispat + yükü işçinin üzerindedir)

b) İş güvencesine ilişkin öngörülen otuz işçi koşuluna ilişkin hüküm nisbi emredici nitelikte olduğundan, bu sayının sözleşmeler ile düşürülmesi veya ortadan kaldırılması mümkündür ✓ (doğru)

c) Otuz işçi sayısının belirlenmesinde, işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı dikkate alınır. Yargıtay, aynı işkolundaki işyerlerinin yurtdışında olması halinde dahi, o işyerindeki işçilerin sayının tespitinde dikkate alınması gerektiği görüşündedir. + (pratik özeti s.27)

(d) Altı aylık sürenin belirlenmesinde fesih bildiriminin sonuç doğurduğu tarih esas alınmalıdır. Başka bir ifadeyle işçinin bildirim süresinde çalıştırıldığı süreler altı aylık sürenin

hesabında dikkate alınacaktır.

c) İşçinin aynı işverenin işyerinde veya işyerlerinde aralıklı çalışması halinde, 6 aylık kıdemin aralıklı çalışmaların toplanması suretiyle hesaplanması gerekir. Yargıtay'ın da bu yönde kararları bulunmaktadır. +

22) Kötüniyetli feshle ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

(I) Kötüniyetli fesih halinde, ayrıca bildirim sürelerine uyulmamış ise işçi kötüniyet tazminatının yanısıra ihbar tazminatına da hak kazanır. +

II- İş sözleşmesinin kötüniyetli feshedildiğini ileri süren işçi, hakkın kötüye kullanıldığını ve bundan doğan zararı ispatlamakla yükümlüdür. → Zarar ispatlanmasına gerek yoktur.

(III) Bildirim süreleri sözleşmeler ile artırılmış ise kötüniyet tazminatının hesaplanmasında da artırılmış bildirim süreleri uygulanır. Ayrıca taraflar sözleşmelere koyacakları hükümlerle kötüniyet tazminatı miktarını da arttırabilirler.

a) I b) II (c) I - III d) II - III e) I - II - III

23) Dinlenme süreleriyle ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi yanlıştır?

(a) Ulusal bayram veya genel tatil gününün hafta tatili gününe rastlaması ve işçinin bu günde çalışmaması halinde, işçi hem ulusal bayram veya genel tatil ücreti hem de hafta tatili ücretine hak kazanır.

b) İşçinin hafta tatili günü ücreti, çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. İşçiye ödenecek hafta tatili ücretinde ciplak ücret esas alınır. ✓

UYKUSUZ FOTOKOPİ

UYANIK
KİTAP & KIRTASİYE -FOTOKOPİ

c) Ara dinlenmesine ilişkin hükümler nisbi emredici olduğundan kanunda öngörülen süreler aşağı çekilmemeli. Ancak toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile bu sürelerin üstünde ara dinlenmesi belirlenebilir. ✓

d) Ara dinlenmelerinde geçen süreler çalışma sürelerinden sayılmaz. Ancak tarafların aksini kararlaştırmaları mümkündür. ✓

e) Yargıtay'a göre, işyerinde günlük on saatlik süreden çalışma yapılıyorsa, ara dinlenmesinin bir buçuk saat olarak belirlenmesi gerekir. ✓

24) İşveren vekili ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

(I) İşveren vekilinin temsil yetkisinin iş sözleşmesinden kaynaklandığı hallerde, işveren temsil yetkisini sınırlandırabileceği gibi tamamen de geri alabilir. Ancak bu durum tarafların iş sözleşmesinden doğan hak ve yükümlülüklerini etkilemez. ✓

(II) İşveren vekilinin temsil yetkisinin sınırlarını aşarak yaptığı işler hakkında yetkisiz temsil hükümleri uygulanır. İşverenin icazet vermemesi halinde bu işlem işvereni bağlamaz ve hukuki sorumluluk sadece işveren vekiline ait olur.

III- Kanunda işveren için öngörülen her türlü sorumluluk ve sorumlulukların işveren vekili hakkında da uygulanacağı belirtilmiştir. Bu sebeple işveren vekili temsil yetkisi kapsamında hem hukuki hem de cezai → sorumluluk altındadır. (Sadece cezai) ?

GÖKKUŞAĞI AVM 0332 241 30 90

UYKUSUZ
KİTAP & KIRTASİYE - FOTOKOPİ

sorumluluk altındadır.

a) I b) II c) I-II d) II-III e) I-II-III

25) Toplu işçi çıkarma ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

(I) Toplu işçi çıkarmayı gerektiren hallerde Kanunda öngörülen yönteme uyulmamış olması halinde işçiler, diğer şartlarında varlığı durumunda işe iade davası açabilirler + / Yargıtay ise aksi görüştedir (-)

(II) Toplu işçi çıkarma halinde, işyerindeki işçi sayısı belirlenirken, ödünç işçi ve alt işveren işçisi olarak çalışanlar da dikkate alınmaz

(III) İşletme, işyeri ve işin gerekleri dışında; işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerle yapılan feshler toplu işçi çıkarma sayılacak sayıda olsa dahi toplu işçi çıkarmaya ilişkin yönteme uyulmasına gerek yoktur +

a) I (b) I-III c) II d) II-III e) I-II-III

Başarılar Dileriz (:

uykusuzkitap.com

UYKUSUZ
KİTAP & KIRTASİYE - FOTOKOPİ

S.Ü HUKUK FAKÜLTESİ 2013/2014 ÖĞRETİM YILI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERSİ BÜTÜNLEME
SINAVI
(BİRİNCİ VE İKİNCİ ÖĞRETİM)

1) Deneme süreli iş sözleşmesi ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I- İş sözleşmesi ile Kanunda veya toplu iş sözleşmesinde öngörülen süreden daha uzun bir deneme süresi kararlaştırılmışsa, sözleşmenin tümü değil sadece süreler geçersiz sayılır ve Kanunda veya toplu iş sözleşmesinde öngörülen süreler uygulanır. ✗

II- Deneme süreli iş sözleşmesinde, işçi iş sözleşmesinin yapıldığı tarihten sonraki bir tarihte işe başlamış ise, deneme süresinin başlangıcı sözleşmenin yapıldığı tarihtir fiilen işe başladığı süre

III- Daha önce bir işyerinde çalışmış olan işçinin daha sonra aynı işyerinde ve aynı işte çalışmak üzere yeniden işe alınması halinde denemeye tabi tutulması dürüstlük kuralına aykırıdır. ✗

a) II b) I-II c) II-III d) III e) I-III

2) Ödünç iş ilişkisi ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

+ I- Ödünç alan işveren, kendisine karşı ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranan ödünç işçinin

GÖKKUŞAĞI AVM 0332 241 30 90

sözleşmesini fesih yetkisine sahip değildir. Ancak, ödünç iş ilişkisini sona erdirebileceği gibi, işçinin eyleminden doğan zararın tazminini işçiden talep edebilir.

II- Ödünç iş ilişkisinin sürenin dolması ile sona ermesi halinde, işçinin kendi işyerine dönmemesi, sözleşmenin işçi tarafından haklı bir neden olmaksızın feshedildiği anlamına gelir.+

III- Ödünç işçi holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde çalışacaksa, benzer işte eralıştırılması kaydı aranmayacaktır.+

a) I b) I - II c) II - III d) I - III e) I - II - III

3) İşveren vekili ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- İşveren vekilinin temsil yetkisinin iş sözleşmesinden kaynaklandığı hallerde, işveren temsil yetkisini sınırlandırabileceği gibi tamamen de geri alabilir. Ancak bu durum tarafların iş sözleşmesinden doğan hak ve yükümlülüklerini etkilemez.

II- İşveren vekilinin temsil yetkisinin sınırlarını aşarak yaptığı işler hakkında yetkisiz temsil hükümleri uygulanır. İşverenin icazet vermemesi halinde bu işlem işvereni bağlamaz ve hukuki sorumluluk işveren vekiline ait olur.

?/ III- Kanundaki işveren için öngörülen her türlü sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekili hakkında da uygulanacağı belirtilmiştir. Bu sebeple işveren vekilinin hem hukuki

UYKUSUZ FOTOKOPİ

hem de cezai sorumluluk altında olduğu söylenebilir. Ancak söz konusu sorumluluklar işveren vekilinin yönetim hususundaki yetki ve görevi ile sınırlıdır.

a) I-II b) II c) II-III d) III e) I-II-III

4) Rekabet yasağına ilişkin aşağıdakilerden hangisi yada hangileri yanlıştır?

I- Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini olumsuz ve haksaniyete aykırı olarak tehlikeye girmesini önleyecek şekilde süre, yer ve konu bakımından sınırlandırılmalıdır. Aksi halde rekabet yasağı sözleşmesi geçersiz olacaktır.

II- Rekabet yasağına aykırı davranış cezai şarta bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm yoksa işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir. Bu durumda işverenin bu miktarı aşan zararını talep ~~etmesi mümkün değildir~~ edebilir.

III- Rekabet yasağına ilişkin sözleşmenin geçerli sayılması için yazılı olarak yapılması ve sözleşmenin yapıldığı sırada işçinin fiil ehliyetine sahip olması gerekir.

a) I-III b) I-II c) II d) III e) Hiçbiri

5) Ücret ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi yanlıştır?

a) Ücretin parça başına ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve miktardan az iş verildiği takdirde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmaz

UYKUSUZ FOTOKOPİ

işe, işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir.

X b) Tarafların sözleşmede ücretin miktarını belirlememeleri halinde ücret, asgari ücretten az olmamak üzere emsal işlerde çalışan işçiler göz önünde tutularak belirlenir.

Orgn c) Asgari ücretin ödenmesinde tam süreli - kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler arasından ayrım yapılamaz. Dolayısıyla işyerinde kısmi süreli çalışan işçi, kanuni asgari ücretin tam olarak ödenmesini talep edebilir.

X ç) İşçinin ihtirazi kayıt öne sürmeden ücreti kabul etmesi ve daha sonra ücretin eksik ödendiğini iddia etmesi; işverenin ücret borcunu ifa etmiş olduğunu ispatlamasına rağmen işçinin aksini iddia etmesi halinde ispat yükü işçinin üzerindedir.

X d) Ücret alacağında zamanaşımı, alacağının muaccel olduğu tarihten itibaren işlemeye başlayacağından iş sözleşmesinin devam etmesi zamanaşımının işlemesini durdurmaz.

6) İhbar tazminatı ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I- İş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçi veya işveren karşı taraftan ihbar tazminatı talep edemezken, şartları oluşmuşsa maddi tazminat ve kıdem tazminatı talep edebilir. (+)

II- Usulsüz feshe maruz kalan tarafın zararı, bildirim sürelerine ilişkin tutarın altında olsa, hatta bu fesih nedeniyle

hiçbir zarar olmasa bile ihbar tazminatı talep edilebilir. Zarar şartı yok.

III- İhbar tazminatı için temerrüt tarihinden itibaren kanuni faiz uygulanır. Sözleşmeyi usulsüz fesheden taraf daha önce temerrüde düşürülmemiş ise faize dava tarihinden itibaren karar verilir (kitap s.106) +

a) I-II b) III c) II-III d) I-III e) Hiçbiri

7) (MA-18) Bildirimli feshe ilişkin aşağıdaki bilgilerden hangisi yanlıştır?

a) Kanunda düzenlenen bildirim süreleri en az süreleridir ve iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile bu sürelerden daha kısa bir süre belirlenmesi mümkün değildir. Ancak bu süreler sözleşmeler ile artırılabilir.

b) İş sözleşmesinin askıda kaldığı hallerde bildirim süreleri işlemeyeceği gibi iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde de bildirim süresi ve yıllık ücretli izin iç içe giremez.

c) Fesih beyanının bildirim sürelerinin sonuna kadar tek taraflı olarak geri alınması mümkündür. Bildirim sürelerinin dolması halinde ise tarafların karşılıklı anlaşmaları gerekir (—) hiçbir şekilde geri alınamaz.

d) İşverenin bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin ödemesi halinde, iş sözleşmesi derhal değil; bildirim sürelerinin sonunda ortadan kalkar. Yargıtay ise aksi yönde görüş belirtmektedir.

e) İş güvencesine ilişkin işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırıyor olma ve işçinin en az altı aylık kıdeme sahip olması koşulları nisbi emredici nitelikte olduğundan, düzenlemedeki sayıların sözleşmeler ile düşürülmesi veya ortadan kaldırılması mümkündür.

(m.24-25)

8) Bildirimsiz feshe ilişkin aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- Yedi yıllık kıdemi bulunan bir işçinin işyeri dışında ve mesai saatleri haricinde üçüncü kişiye cinsel tacizde bulunması nedeniyle tutuklanması ve bu sebeple kırk gün devamsızlığı bulunması halinde işveren işçinin sözleşmesini bildirimsiz feshedebilir.

II- İşveren işçinin veya ailesi üyelerinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunur veya işçiye cinsel yahut psikolojik tacizde bulunursa, işçi sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. İşveren vekilinin bu tür davranışlarının haklı nedenle fesih sebebi olması ise işverenin bilgisi olmasına bağlıdır. (-)(cinsel taciz için geçerli)

III- İşçinin işyerinde alkollü içki kullanması işveren bakımından bildirimsiz fesih sebebidir ve alınan alkolün miktarı ile işçiye olumsuz etkisinin derecesinin bir önemi bulunmamaktadır. (+)

a) I b) II c) II-III (d) III e) Hiçbiri

uykusuzfotokopi

9) İhbarname süreleri ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

"ŞIKLAR OKUNMUYOR..."

10) Sendika temsilcisinin iş güvencesi ile ilgili aşağıdakilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

"ŞIKLAR OKUNMUYOR..."

11) İş kolunun tespiti ile ilgili aşağıda yer alan bilgilerden hangisi yanlıştır?

"ŞIKLAR OKUNMUYOR..."

12) Genel Kurulda alınan bir kararın iptal edilebilmesi için hangisi ya da hangileri yanlıştır?

"ŞIKLAR OKUNMUYOR..."

13) Aşağıdakilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I- Temsil edilecek toplu iş sözleşmesinin işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesi olması gerekir. ~~Ancak işletme toplu iş sözleşmeleri temsil edilemez.~~ Edilebilir

+ II- Bakanlar Kurulu tarafından temsil kararı alınabilmesi için o işkolunda işçi veya işveren sendikaları veya ilgili işverenlerden birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik

UYKUSUZ Fotokopi

Bakanlığının talepte bulunması gerekir

III- Toplu iş sözleşmesinin sadece düzenleyici bölümü teşmil edilebilir. Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde sona eren toplu iş sözleşmeleri yenisi yürürlüğe girene kadar iş sözleşmesi olarak devam eder.

a) I b) I - II c) II - III d) I - III e) Hiçbiri

14) Sendika üyeliği ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi yada hangileri yanlıştır?

X- Ödünç işçi olarak çalışan işçinin üye olabileceği sendikanın işkolu ödünç gittiği işyerine göre belirlenir- ken, alt işverenin işçileri de ancak asıl işverenin işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir işçi sendikasına üye olabilirler. X

II- Sendikanın üyelik başvurusunu kabul etmemesi ancak haklı bir sebebin varlığı halinde mümkündür. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilirler.

X- İşçi sendikalarına üyelik aidatı her işçi tarafından sendikanın hesabına yatırılır. İşveren tarafından yatırılır.

a) I b) II c) II - III d) I - III e) I - II - III

UYKUSUZ FOTOKOPİ

15) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I- Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin, sözleşmenin sona ermesinden sonra da iş sözleşmesi hükmü olarak devamı sözleşmenin yürürlükte olduğu süre içinde var olan iş sözleşmeleri için geçerlidir. (TİS bittikten sonra yapılan iş sözl. için geçerli değildir.)

II- İşveren sona eren toplu iş sözleşmesinin düzenleyici bölümü ile olusan calışma koşullarında yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar gerekli gördüğü işçinin lehine ya da aleyhine, her türlü değişikliği yapabilir. İşçinin yazılı onayı gerekir

III- Sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin işçinin daha lehine olması halinde, sona eren toplu iş sözleşmesi, sonra yapılan toplu iş sözleşmesi bakımından kazanılmış hak teşkil ~~eder~~ EDEMEZ!

~~a) I-II~~ ~~b) II-III~~ ~~c) III~~ ~~d) I-III~~ (e) I-II-III

16) Kanundışı grev ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

"SIKIR OKUNMUYOR..."

17) Aşağıdaki bilgilerden (ARABULUCULUK) hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I- Olağan arabuluculukta, arabulucu tarafların uyuşmazlığı çözümlerine yardımcı olup öneride bulunurken, (+) olağanüstü arabuluculukta arabulucunun kararları kesin ve bağlayıcıdır. (+)

uykusuz.fotokopi

(m.52/4) II- Uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesine ilişkin anlaşma uyuşmazlığın her safhasında yapılabilir.

III- Zorunlu tahkim kapsamına giren uyuşmazlıklar

(m.51/2) Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümlenir. Kurul kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

a) I b) I - III c) II - III d) III e) Hiçbiri

18) Aşağıdaki bilgilerden hangisi yada hangileri doğrudur?

X- Grev engelleri, grev kararı alınmasına, alınan kararın uygulanmasına veya uygulanan kararın devam etmesine engel olur. Grev engelleri grev kararı alınmasına değil, bir grev kararının uygulanmasına engel olur.

X- Grev oylaması talep etme, sadece o işyerinde çalışan ~~de grev kararı alan işçi sendikasının üyesi olan~~ işçilerin en az 4'te 1'inin ... için tanınan bir haktır. O sendikanın üyesi olmaya gerekyok

+ III- Süreli grev yasağının bulunduğu işyerleri için yapılmak istenen toplu iş sözleşmeleri açısından arabuluculuk safhası uyuşmazlık ile sonuçlanırsa, grev yoluna değil, zorunlu tahkim yoluna gidilir.

a) I - II b) II - III c) III d) I - III e) I - II - III

19) Aşağıdaki bilgilerden hangisi yada hangileri doğrudur?

I- Kanuni grev esnasında bildirim süreleri işlemez. +

Bildirimli feshlerde, bildirim süreleri grevin sona ermesinden sonra başlar. Ancak işveren, işçinin sözleşmesini bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin vermek suretiyle ~~feshedebilir~~ → feshedemez!

GÖKKUŞAĞI AVM 0332 241 30 90

I- Belirli süreli iş sözleşmelerinde, sözleşmenin süresi kanuni grev dönemi içerisinde sona ererse, iş sözleşmesi de kendiliğinden ortadan kalkar.

II- Fiili çalışma karşılığı belirli dönemlerde ödenen ikramiye, prim gibi ücret ekleri grevde geçen döneme ilişkin oran indirilmek suretiyle ödenir. Fiili çalışmaya bağlı olmayan ücret ekleri ise grev nedeniyle kesintiye uğramaz. (X) Kıdem ödenmez, sözleşmeler askıdadır.

a) I-II b) II-III c) II d) I-III e) I-II-III

20) Aşağıdaki bilgilerden hangisi yada hangileri yanlıştır?

X- Sigortalının hastalığı halinde, geçici işgöremezlik ödeneği, işgöremezliğin üçüncü günüden başlamak üzere ödenir. (işgöremezlik halinden itibaren)

X- Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan, sigortalılığı sona erenlerin, sigortalılığın sona erdiği tarihten başlamak üzere 300 gün içinde çocukları doğarsa, doğumdan önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödemiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır. (?)

III- Analık halinde geçici işgöremezlik ödeneğinin miktarı, sigortalının Kanunun 17. maddesine göre hesaplanan günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde üçte ikisidir.

a) I b) I-II c) III d) I-III e) Hiçbiri

21) Aşağıdaki bilgilerden hangisi doğrudur? (%60)

X) Sigortalının çalışma gücünü en az %80 oranında yitirdiği Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilir.

X) 5510 sayılı Kanun açısından, malul sayılmayı gerektiren halin sigortalının ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonra meydana gelmesi önemlidir ~~değildir~~

X) Malullük sigortası bakımından bürüncü kişinin sorumluluğu, onun kasıtlı davranışına bağlıdır bağlanacak aylıkların ilk peşin sermaye değerinin ~~diğerin~~ yansı tutarı ile sınırlıdır.

X d) Yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin bakımına sürekli muhtaç derecede malul çocuğu bulunanların, hem sigortalılık süresi hem de yaş açısından erken emekli olma imkanları vardır (?)

X e) Itibarî hizmet süreleri, uzun vadeli sigorta kollarından aylık bağlanması için gereken prim gün sayısı, yaş ve emeklilik ikramiyesi hesabında değerlendirilir.

UYKUSUZ FOTOKOPİ

(BİRİNCİ VE İKİNCİ ÖĞRETİM)

ÖĞRENCİNİN ADI VE SOYADI :
NUMARASI : SALON/SIRA NO:
ÖĞRENİM TÜRÜ : BİRİNCİ ÖĞRETİM (X) İKİNCİ ÖĞRETİM ( )
SINAV TALİMATI : Sınav süresi 60 dakikadır. İşaretler aşağıdaki tabloya işaretlenecektir.

1	A	B	C	D	E	6	A	B	C	D	E	11	A	B	C	D	E	16	A	B	C	D	E	21	A	B	C	D	E
2	A	B	C	D	E	7	A	B	C	D	E	12	A	B	C	D	E	17	A	B	C	D	E	22	A	B	C	D	E
3	A	B	C	D	E	8	A	B	C	D	E	13	A	B	C	D	E	18	A	B	C	D	E	23	A	B	C	D	E
4	A	B	C	D	E	9	A	B	C	D	E	14	A	B	C	D	E	19	A	B	C	D	E	24	A	B	C	D	E
5	A	B	C	D	E	10	A	B	C	D	E	15	A	B	C	D	E	20	A	B	C	D	E	25	A	B	C	D	E

1) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I Asıl işveren ile alt işveren arasındaki hukuki ilişkinin kaynağı vekalet sözleşmesi ise, alt işveren aynı zamanda işveren vekili niteliğindedir.

II Asıl işveren ve alt işveren arasındaki işçi alacaklarına ilişkin müteselsil sorumluluk, alt işverenin bu işçiler karşısındaki sorumluluğu ile sınırlıdır.

III Toplu işçi çıkarmada, işyerindeki işçi sayısı belirlenirken aynı işyerindeki asıl işveren ve alt işveren işçilerinin tümü dikkate alınır.

a) II b) I-II c) II-III d) III e) I-III

2) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I İşyerinin devri halinde, devirden sonra doğan işçi alacaklarından devreden işveren, devralan işverenle birlikte iki yıl müteselsil sorumludur.

II İşçinin devirden önce hak kazandığı ancak kullanmadığı yıllık ücretli izni varsa, sözleşmenin devri ile birlikte, izin süreleri karşılığı olan ücretini devreden işverenden isteyebilir.

III İşyerinin devri taraflar açısından haklı nedenle fesih sebebi teşkil etmediği gibi, geçerli nedenle fesih sebebi olarak da kabul edilemez.

a) I b) I-II c) II-III d) I-III e) I-II-III

3) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I İşçinin kısmi süreli iş sözleşmeleri ile birden çok işyerinde çalışması mümkündür. Ancak değişik işyerlerindeki toplam çalışma süresinin haftalık 45 saati geçmemesi gerekir.

II Kısmi süreli çalışan işçiler, toplu iş hukukuna ilişkin hakların bakımından, sendikaya üye olup toplu iş sözleşmesi kapsamına girebilir, yasal greve katılabilirler.

III İşverenin farklı işlem yapma yasağı ve Kanunun emredici hükümleri düşünüldüğünde, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye asgari ücretin altında ücret ödenmesi mümkün değildir.

a) I-II b) II c) II-III d) III e) I-II-III

4) Yıllık ücretli izne ilişkin aşağıdakilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I İşçinin yıllık ücretli izin süresi içerisinde ücret karşılığı başka bir işte çalışması halinde, izin süresi için işçiye ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir. Ayrıca, işveren sözleşmeyi bildirimsiz olarak feshedebilir.

II İşçinin yıllık iznini kullanıp kullanmadığı konusunda çıkan uyuşmazlıkta, ispat yükü işçinin üzerindedir. İşçinin tanık beyanlarına dayanması mümkün değildir.

III Yıllık izin ücreti alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır. Zamanaşımı süresi yıllık izne hak kazanıldığı tarihte başlar.

a) I b) I-II c) II-III d) III e) Hiçbiri

5) İş güvencesi ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi doğrudur?

a) Otuz işçi sayısının hesabında, şirketler topluluğunda çalışan işçi sayısı tespit edilirken, şirketlerin tümünde çalışan işçi sayıları toplanmalıdır.

b) İşçinin altı aylık kıdemi belirlenirken, aynı işverene ait farklı iskelelerdeki işyerlerinde geçen süreler birleştirilemez.

c) Taraflar en az dört ay en çok sekiz ay ücret tutarında olan iş güvencesi tazminatını işçinin lehine olacak şekilde değiştirebilirler.

d) İşe iade davalarında, boşta geçen sürelere ilişkin ücretin ödenmesi için, işverenin işçinin talebine rağmen işçiyi işe başlatmamış olması gerekir.

e) İşe iade davalarında başvuru için öngörülen bir aylık süre, fesih bildiriminin tebliği tarihinden başlayacağından, bazı durumlarda bildirim süreleri içerisinde dava açılmaz ise bir aylık süre kaçırılabilir.

6) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I İşçi, işveren tarafından yapılan usulsüz feshe, bildirim süreleri içerisinde ortaya çıkan haklardan yararlanacaktır.

II İhbar tazminatı için temerrüt tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır. Usulsüz fesheden tarafın temerrüde düşürülmediği durumlarda, dava tarihinden itibaren faize karar verilir.

III Usulsüz fesih nedeniyle taraflar ihbar tazminatı dışında maddi ve manevi tazminat talep edebilirler. Ancak maddi tazminat talep edebilmeleri için uğradıkları zararın ihbar tazminatı tutarını aşması gerekir.

a) I b) II c) I-III d) II-III e) Hiçbiri

7) Kıdem tazminatı ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi yanlıştır?

a) İşveren tarafından yapılan bildirimli feshin usulüne uygun veya usulsüz olmasının yahut işverenin bildirimli fesih hakkını kötüye kullanmış olmasının kıdem tazminatına hak kazanma bakımından etkisi yoktur.

b) Kıdem tazminatının üst sınırına ilişkin düzenleme mutlak emredici nitelikte olmadığından tarafların bunu toplu iş sözleşmesine veya iş sözleşmesine koyacakları hüküm ile kaldırmaları veya artırmaları mümkündür.

c) Kıdem tazminatına mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacaktır. Uygulanacak faiz, dava tarihinden itibaren işlemeye başlayacaktır.

d) Mevsimlik işlerde işçinin kıdemi, çalıştığı günler toplan-

mak suretiyle değil, iş sözleşmesinin devam ettiği tüm süre esas alınarak belirlenmelidir. Ancak Yargıtay sadece çalışılan sürelerin toplanması gerektiği görüşündedir.

e) Yargıtay, işçinin ölümüne neden olan olayın, işveren yönünden iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine imkan sağlayacak nitelikte olması halinde, kanuni mirasçılara kıdem tazminatı ödenmemesi gerektiğini kabul etmektedir.

8) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- İşçinin işyerine sarhoş halde gelmesi halinde sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilir. Ancak işyerinde sarhoş olmayacak derecede alınan alkol fesih sebebi oluşturmaz.

II- İşyerinde iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesinin işveren açısından haklı neden teşkil etmesi, işçinin kusurlu davranmasına bağlıdır.

III- İşçinin bulaşıcı hastalığa yakalanması halinde, iş sözleşmesi işçi tarafından değil, işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilir.

a) I b) II c) II-III d) III e) Hiçbiri

9) Aşağıdaki bilgilerden hangisi yanlıştır?

a) İşverenin, işyerinde tek taraflı olarak denkleştirme uygulaması mümkün değildir. Bu konuda tarafların anlaşması yani işçinin onayı gerekir.

b) Denkleştirme, bütün işyerinde veya işyerinin bazı bölümlerinde ya da bir grup işçiye uygulanabileceği gibi tek işçi için dahi uygulanabilir.

c) Telafi çalışması yaptırmak ve telafi çalışmasının ne zaman yapılacağını belirleme yetkisi işverene aittir. Ancak işverenin tatil günlerinde telafi çalışması yaptırması işçinin onayına bağlıdır.

d) Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır. Bu süreyi altı aya kadar uzatmaya Bakanlar Kurulu Yetkilidir.

e) İşçinin hafta tatili gününde çalıştırılması halinde, bu çalışma ile haftalık çalışma süresi aşılıyor ise, anılan çalışma fazla çalışma hükümlerine tabi olur.

10) Ücret ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- Ücrete ilişkin zamanaşımı, sözleşmenin sona erdiği tarihten itibaren başlayacağından, iş sözleşmesinin devamı zamanaşımının işlemesini durdurur.

II- Uyuşmazlık halinde ücretin ödendiğini işveren ispatlamakla yükümlüdür. Ancak işçinin itirazı kayıt öne sürmeden ücreti kabul etmesi ve daha sonra ücretin eksik ödendiğini iddia etmesi halinde ispat yükü işverenden işçiye geçer.

III- Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir.

a) I b) II c) I-III d) II-III e) I-II-III

11) Sendika yöneticisinin güvencesi ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- İşçinin sendika yöneticiliği güvencesi kapsamında olması, yöneticilik yapmak için işyerinden ayrılmasına bağlıdır. İşyerinde çalışmaya devam eden sendika yöneticisi için öngörülen herhangi bir güvence yoktur.

II- Sendika yöneticisinin, yöneticilik süresi devam ederken sözleşmesini feshetmesi halinde, yönetici olan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

III- Sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi nedenleri dışında, yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisini, işverenin işe başlatma yükümlülüğü yoktur.

a) I b) I-II c) III d) II-III e) I-II-III

12) Toplu iş sözleşmesi ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

a) Toplu iş sözleşmelerinde uygulaması başlamış ve işçiler için kazanılmış hak haline gelmiş olan konularda değişiklik yapılabilmesi ancak tarafların bu konuda anlaşmaları ile mümkündür.

b) Toplu iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması zorunludur. Toplu iş sözleşmeleri için öngörülen yazılı şekil ispat koşuludur.

c) Yetki istenen işyerinde yürürlükte toplu iş sözleşmesi bulunduğuna ilişkin itirazın yapılması, söz konusu toplu iş sözleşmesinin bitmesine yüz yirmi günden fazla varsa mümkündür.

d) İşkolu talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden olarak değerlendirilir.

e) İlgili sendikaya bakanlıkça yetki belgesi verilmesinden sonra işveren değişikliği halinde söz konusu yetki yeni işvereni bağlamaz.

13) Aşağıdakilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- Aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde kısmi süreli olarak çalışan işçiler birden fazla sendikaya üye olabilirler.

II- Ödünç işçinin üye olabileceği sendikanın işkolu kendi işverenin girdiği iş koluna göre değil, ödünç gittiği işverenin girdiği işkoluna göre belirlenir.

III- Kamu işverenleri sendikalarının aynı işkolunda faaliyet bulunması koşulu aranmaz. Kamu işverenleri herhangi bir kamu işveren sendikasına üye olabilirler.

a) I-II b) II-III c) I-III d) III e) Hiçbiri

14) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- Kural olarak, toplu iş sözleşmeleri, bir yıldan az ve üç yıldan uzun olamaz. Sözleşme süresi sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez.

II- Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi imza tarihinden sonraki bir tarih olarak kararlaştırılabilir. Yürürlük tarihinin imza tarihinden önceki bir tarih olarak kararlaştırılması durumunda, sadece geçmiş için ifa edilebilir nitelikte olan hükümler uygulanacaktır. Örneğin; toplu iş sözleşmesinin paraya ilişkin hükümleri...

III- İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyerinin devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi varsa, devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar da toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

a) I-II b) II c) I-III d) II-III e) I-II-III

15) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I- Teşmil kararının kapsamına girecek işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunmamalıdır. Sözleşme imzalanmamış olmak şartıyla yetki belgesi alındıktan sonra da kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınabilir.

II- Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle teşmil kararı da ortadan kalkar. Bu durumda süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin hükümleri yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

III- Bakanlar Kurulu tarafından teşmil kararı alınabilmesi için

o işkolunda işçi veya işveren sendikası veya ilgili işverenlerden birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının talepte bulunması gerekir.

a) I b) II c) II-III d) I-III e) I-II-III

16) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- Olağan arabuluculuk faaliyetinde, arabulucu taraflara sadece önerilerde bulunur, olağanüstü arabuluculukta ise, arabulucunun uyuşmazlığı doğrudan çözümleme ve karara bağlama yetkisi vardır.

II- Uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözümlenebilmesine ilişkin anlaşma uyuşmazlığın her aşamasında yapılabilir. Bu anlaşmanın yazılı yapılması gerekir.

III- Zorunlu tahkim kapsamına giren uyuşmazlıklar Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümlenir. Kurul kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

a) I-II b) II-III c) III d) I-III e) I-II-III

17) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- Kanuni grev süresince iş ilişkisi sona ermediğinden, belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin süresi grev dönemi içerisinde sona ererse, iş sözleşmesi kendiliğinden ortadan kalkar.

II- Taraf sendika üyesi olmayan işçilerin greve katılmamaları halinde, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi mümkündür.

III- Greve katılan işçi daha sonra greve katılmaktan vazgeçip işyerinde çalışmaya devam edemez. Grev başladığı tarihte greve katılmayan işçinin daha sonra greve katılması da mümkün değildir.

a) I b) II c) I-III d) II-III e) Hiçbiri

18) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I- Grev uygulamasına son verilmesi lokavtın, lokavt uygulamasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.

II- Grev sonunda, zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz, toplu iş sözleşmesine aksine bir hüküm konulamaz.

III- Geçici grev ve lokavt yasağının bulunduğu hallerde grev kararı alınamaz, yasak öncesinde alınan grev kararları uygulanamaz, grev yapılamaz ve yapılmakta olan greve devam edilemez.

a) I b) I-II c) II-III d) III e) Hepsi

19) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- Kanuni lokavt nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerden, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir.

II- Uygulanmakta olan lokavtın kanundışı olduğunu bilmesine rağmen, lokavt sonunda işe başlayan işçi fesih hakkından feragat etmiş sayılır ve lokavt süresine ait iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarını ve zararını talep edemez.

III- Karar verilen veya uygulanmakta olan lokavtın kanundışı olup olmadığının tespiti için açılan davada hakim, tespit kararının kesinleşmesine kadar, dava konusu lokavtın tedbir olarak durdurulmasına karar verebileceği gibi, konulmuş tedbiri her zaman kaldırabilir.

a) I b) II-III c) III d) I-III e) Hepsi

20) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi, lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir.

II- Grev kararı süresi içinde uygulamaya konulmamışsa ve alınan bir lokavt kararı da yoksa ya da lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

III- Grevin sona ermesine rağmen, bir grup işçinin greve devam etmek niyetiyle işe gelmemesi kanundışı grev; böyle bir amaç olmaksızın işçilerin işbaşı yapmamaları devamsızlık olarak kabul edilir. Bu durumda ispat yükü işçinin üzerindedir.

a) I-II b) II-III c) II d) I-III e) I-II-III

21) Aşağıdaki bilgilerden hangisi doğrudur?

a) 4/I (a) kapsamında çalışanların uğradığı kazanın işverenleri tarafından o yer kolluk kuvvetlerine ve Kuruma en geç kazadan sonraki 3 işgünü içinde bildirilmesi gerekir.

b) Yönetmelik'te sayılan bir hastalığın tespit edilmesi halinde, meslek hastalığı olduğu karine olarak kabul edilmekle birlikte, sigortalının hastalığın kaynağının işin yürütüm ve nitelik şartlarından ileri geldiğini ispatlaması gerekir.

c) Sigortalının sürekli işgöremezlik gelirine hak kazanabilmesi için iş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık veya sakatlık nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında azalmış bulunduğunun tespit edilmesi gerekir.

d) Ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan sigortalıya bağlanan geçici işgöremezlik ödeneği veya sürekli işgöremezlik geliri, Kurumca kusur derecesine göre dörtte birine kadarı indirilerek ödenir.

e) İş kazası ve meslek hastalığı üçüncü bir kişinin kusuru ile meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri, zarara sebep olan üçüncü kişilere rücu edilir.

22) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I- Md. 4/I (a) kapsamına giren sigortalının hastalık sigortası kapsamında, işgöremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere geçici işgöremezlik ödeneğinden yararlanabilmesi için, işgöremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta primi bildirmiş olması gerekir.

II- Md. 4/I (a) bendine tabi sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin analık sigortası kapsamında ödenen emzirme ödeneğinden yararlanabilmesi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta priminin bildirilmiş olması gerekir.

III- Malullük sigortasından yararlanabilmek için en az on yıldan beri sigortalı olmak ve toplam olarak 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olmak gerekir.

a) I b) I-II c) III d) I-III e) Hiçbiri

23) Aşağıdaki bilgilerden hangisi yanlıştır?

a) Md. 4/I (a) ve (b) kapsamındaki sigortalılar bakımından sigortalının kusurlu olup olmamasına bakılmaksızın çalışma gücünün veya iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybettiği ku-

rum Sağlık Kurulu'nca tespit edilenler maluldur sayılır.

II- İtibari hizmet süreleri, uzun vadeli sigorta kollarından aylık bağlanması için gereken prim ödeme gün sayısı, yaş ve emeklilik ikramiyesi hesabında değerlendirilir.

III- Sigortalının ölümünün üçüncü bir kişini kastı sonucu meydana gelmesi halinde, hak sahiplerine bağlanan aylığın başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı Kurum tarafından zarara sebep olan üçüncü kişilerden rücuan tahsil edilir.

I- Analık sigortası kapsamında geçici işgöremezlik ödeneği sadece sigortalı kadına verilir; sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi bu yardımdan yararlanamaz.

II- Yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarından yaş şartını yerine getirmesine rağmen diğer şartların yetersizliği nedeniyle sigortalının esas yardıma hak kazanamadığı durumlarda, o güne kadar ödenen primlerin bazı koşullarla toptan iadesi mümkündür.

24) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I- 30 günden az çalışmasını isteğe bağlı sigortalılıkla 30 güne tamamlayanlar bakımından isteğe bağlı sigortalılık süresi, md.4/I (a) bendi kapsamında değerlendirilir.

II- İsteğe bağlı sigortalılık, zorunlu sosyal sigorta ilişkisi bulunmayan ya da bu ilişkiyi yitirmiş kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle kısa/uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tabi olmalarını sağlayan bir sigortalılık durumudur.

III- İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için, uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerinden doğan haklar saklı kalmak kaydıyla Türkiye'de ikamet koşulunun yerine getirilmesi zorunludur.

a) I b) II c) I-II d) II-III e) Hiçbiri

25) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- İşsizlik ödeneği için sigortalı olarak çalışan kişinin iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve ayrıca işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde kesintisiz olarak çalışarak ve prim ödeyerek geçirmiş olması gerekir.

II- Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile md.4/I (a) bendi kapsamındaki sigortalı kadının, iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonraki iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması koşuluyla talepte bulunulan süreler borçlanılabilir.

III- Hizmet tespit davası, hizmetlerin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıllık hak düşürücü süre içinde Kurum ve eski işverene karşı açılmalıdır.

a) I b) I-II c) II d) II-III e) I-II-III

Başarılar Dileriz.
Prof.Dr.Haluk Hadi SÜMER
Doç.Dr.N.Binnur TULUKCU

FOTOKOPİ

I- Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi için bir bildirim süresi kural olarak yoktur. Taraflar sözleşmeyle bunun aksini kararlaştıra~~mazlar.~~ bilir.

~~II-~~ İş sözleşmesinde öngörülen sürenin dolmasına rağmen, tarafların sözleşmeden kaynaklanan borçları ifaya devam etmeleri halinde sözleşme bir yıl süreyle yenilenmiş sayılır. belirsiz süreliye dönüşür. ✓

~~III-~~ İş güvencesine ilişkin hükümler belirli süreli iş sözleşmelerinde de uygulana~~bilir~~ maz. ✓

S-4) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

~~A)~~ Muvazzaf askerlik halinde iş sözleşmesi genel hükümlere göre sona erer. Kanunda bu durum için özel bir düzenleme yoktur.

~~B)~~ Askeri veya kanuni ödevi biten işçinin işe alınması halinde iş isteme tarihi ile işe alınma tarihi arasında geçen sürede iş ilişkisi kurulmamış olduğundan işçinin bu süre için ücret isteme hakkı ve işverenin de ücret ödeme yükümlülüğü yoktur.

~~C)~~ İş sözleşmesinin şekle aykırı olması konusunun emredici hukuk kurallarına kamu düzenine ahlak ve adaba kişilik haklarına aykırı olması taraflardan her ikisinin veya sadece birisinin ehliyetsiz olması ve başlangıçtaki imkânsızlık halleri iş sözleşmesinin ~~iptal edilmesine yol açan~~ bırakma nedenlerdir.

~~D)~~ Haftanın sadece iki günü kısmi süreli çalışan işçi hafta tatilinden yararlanamazken çalışma dönemine rastlayan ulusal bayram ve genel tatil ücretinden ise yararlanır.

~~E)~~ takım sözleşmesinde isimleri yazılı olan işçilerin işe başlamamalarından takım kılavuzu Borçlar Kanunu hükümleri gereğince sorumludur.

S-5) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

Ücretsiz fotokopi

I- Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler.

kanundan bak

II- İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü ve yüzde üç eski hükümlü işçiyi meslek beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Kamu işverenleri açısından özürlü işçi çalıştırma oranı ise yüzde dörttür.

III- Maden ocakları ile kablo döşemesi kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltı veya su altında çalışacak işçilerde en sekiz yaşını doldurmamış kadınların çalışması yasaktır. her yerde kadının çalışması yasak

? **S-6) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?**

I- İşçinin işi bizzat yapma borcu, onun bu borcunu başkasına devredememesi ve işin ifasında kendisinin seçeceği yardımcımları kullanamaması sonucunu doğurmaz.

II- İşveren devir sırasında yazılı onayını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerine veya herhangi bir işte çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde ödünç iş ilişkisi gerçekleşmiş olur.

III- İşçi, işyerinde ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan ödünç alan işverene karşı sorumludur. Fakat ödünç iş sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin iş kanunundaki düzenlemeler ödünç alan işverenle olan ilişkisine uygulanmaz.

S-7) Aşağıdaki bilgilerden hangisi yanlıştır?

UYKUSUZ FOTOKOPİ

I- Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin haksız feshinde fesih beyanın hiç yapılmamış gibi kabul edilebilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla haksız feshe fesih için haklı bir nedenin aranmadığı bildirimli feshe ilişkin hükümler uygulanır.

II- Haksız feshe konu olan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi ise böyle bir fesih usulsüz fesih olarak da kabul edilemez.

III- Belirli süreli iş sözleşmesini haksız feshinden işçi ise işverenin iş sözleşmesi süresinin sonuna kadar iş yapılmasını isteme hakkı tazminat hakkına dönüşür.

a)I-II b)II c)II-III d)I-III e)Hepsi

S-9) Aşağıdaki bilgilerden hangisi yanlıştır?

a) İş sözleşmesinin ikale ile sona ermesi durumunda iş güvencesi hükümleri uygulanmaz.

b) Yargıtay'a göre herhangi bir zorlama olmadan işçinin talebi üzerine iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde işçi iş güvencesinden faydalanamaz.

c) İşyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışıp çalışmadığı iş sözleşmesinin fesih bildiriminin yapıldığı tarih itibariyle belirlenmelidir. Bunun ispat yükü işçi/işveren üzerindedir.

d) Otuz işçi sayısının belirlenmesinde işçilerin belirli belirsiz süreli iş sözleşmesiyle veya tam kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmasının önemi yoktur.

e) İşçinin altı aylık kıdemi aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. Aynı işverene ait değişik işyerlerinin aynı işkolunda olması gerekli değildir.

S-10) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

UYARISIZ FOTOKOPİ

X- İşveren aynı veya eşit değerde bir iş için de olsa cinsiyet nedeniyle daha düşük bir ücret kararlaştırılabilir.

II- İşçi ücretlerinin belirlenmesinde işveren mutlak olarak eşit davranmak zorunlu değildir.

III- İşveren işçilerin iş sözleşmesinin feshinde mutlak olarak eşit davranmak zorunda değildir.

a)I-II b)II c)III d)II-III e)I-III

S-11) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I- Sendikaların bir başka sendika veya konfederasyonların bir başka konfederasyona katılması halinde katılan sendika veya konfederasyonun bütün hak borç yetki ve yararları katıldığı sendika veya konfederasyona kendiliğinden geçer.

II- Birleşen sendika veya konfederasyonların bütün hak borç yetki ve yararları birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzel kişiliğe kendiliğinden geçer.

XI- Birleşen veya katılan sendika veya konfederasyonların üyeleri katılma veya birleşme tarihinden itibaren bir ay içerisinde yapacakları başvuru ile katılınan veya yeni kurulan sendika veya konfederasyona üye olurlar.

a)I-II b)II-III c)I-III d)III e)Hiçbiri

S-12) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I- Sendika veya konfederasyonların ilk genel toplantısının tüzel kişilik kazanmalarından itibaren altı ay içerisinde yapılması gerekir.

II- Sendikalar Kanununa göre olağan genel kurul toplantısı dört yılda bir yapılır, ancak tüzüklerde daha kısa toplantı süreleri belirlenebilir.

UYKUSUZ PROTOKOPİ

III- Sendikalar Kanununa göre olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde yahut genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine toplanır.

a)I-II b)II c)II-III d)I-III e)Hiçbiri

S-13) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- Sendikalar Kanununda düzenlenen sendika yöneticiliği güvencesi profesyonel sendika yöneticileri içindir. Sendika yönetici olmasına rağmen iş sözleşmesi devam eden işçileri kapsamaz. (M. 24/5) hangi madde? 23 mü 24 mü?

II- İşçi yöneticilik görevinin sona ermesinden itibaren 3 ay içerisinde işe alınmak için işverene başvurmuş olmalıdır. (1 ay)

III- İşveren talep tarihinden itibaren en geç bir ay içerisinde bu işçileri eski işlerine veya benzer bir işe diğer isteklilere nazaran öncelik vererek işe almalıdır. Yargıtay bu durumdan işyerinde boş yer bulunmalı koşulunu aramaktadır.

a)I-II b)II c)II-III d)I-III e)Hepsi

S-14) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- Teşmil edilecek olan toplu iş sözleşmesi işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip olan sendika tarafından yapılır. 1'ini (yeni kanun)

II- İşyerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunması teşmil kararı almaya engel değildir.dir

III- Toplu iş sözleşmesinin sadece düzenleyici bölümü teşmil edilebilir.

a)I b)I-II c)II-III d)I-III e)Hepsi

S-15) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

UYKUSUZ FORUM

I- Bir işyerinin gireceği işkolu o işyerinde yürütülen esas için niteliğine göre belirlenir ve bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerde asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır.

II- Tüzüğünde Türkiye çapında faaliyet göstereceği hükmü yer alan bir sendika örgütlenme çalışmalarını fiilen belirli bir bölgede yürütemez.

III- İşçi veya işverenler kendi işkollarında kurulu bulunan sendikalardan birisine üye olmak istememeleri halinde yeni bir sendika kurabilirler.

a)I-II b)II c)II-III d)III e)Hiçbiri

S-16) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- Olağan arabuluculuk faaliyeti ya tarafların isteğine bağlı olarak ya da toplu görüşme süresinin anlaşma sağlanamadan sonuçlanması halinde zorunlu olarak başlatılır.

II- Toplu görüşmenin başlandığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamış ise görevli makam başvuru üzerine veya kendiliğinden zorunlu arabuluculuğu başlatır.

III- Olağanüstü arabuluculuk faaliyetine sadece grev ve lokavt erteleme döneminin bitmesinden sonra başvurulur.

a)I b)I-II c)II-III d)I-III e)Hiçbiri

S-17) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I- Grev kararı resmi arabulucu tarafından düzenlenen uyuşmazlık tutanağının görevli makam tarafından tebliğinden itibaren altı iş günü geçmeden alınamaz.

II- Kanuni grev esnasında bildirim süreleri işlemez. Gerek kanuni grevden önce gerek kanuni grev sırasında yapılan bildirimli fesihlerde bildirim süreleri kanuni grevin sona ermesinden sonra başlar.

UYKUSUZ FOTOKOPİ

III- Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikaların kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.

a)I-II b)II-III c)III d)I-III e)Hiçbiri

S-18) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- Sendika üyeliğinden çıkarmayı gerektiren nedenlerin ~~sendikalar kanununda~~ sendika tüzüğünde belirtilen çıkarmaya ilişkin hallerden birine dayanması gerekmektedir.

II- Sendika üyeliğinden çekilme notere başvuru tarihinden itibaren bir ay sonra geçerli olur. Sendika tüzüğüne konulacak hüküm ile bu süre taraflarca değiştirilebilir. emredici hüküm

III- İşçi sendikası üyesinin geçici olarak da olsa işsiz kalması sendika üyeliğini sona erdirir. (1 yıllık süre)

a)I-II b)II-III c)I-III d)III e)Hiçbiri

S-19) Sendikaların kuruluş aşamasındaki kanuna aykırılık ve eksikliklerden ötürü sendikaların kapatılması veya faaliyetlerinin durdurulması için dava açma ehliyeti aşağıdakilerden hangisi veya hangileridir?

I- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

II- İçişleri Bakanlığı + ilgili valilikler

III- Maliye Bakanlığı

a)I b)II-III c)I-III d)I-II e)Hepsi

S-20) Aşağıdaki bilgilerden hangi ya da hangileri doğrudur?

UYKUSUZ FOTOKOPİ

I- Grev kararının uygulanmasına başladığı tarihte greve katılmamış olan işçi sonradan greve katılamaz.

II- İşveren greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırılmamakta serbest olmakla birlikte dilediği işçiyi çalıştırıp dilediğini çalıştırmamakta serbest değildir.

III- Grevi uygulayan sendikanın bu grevi uygulandığı işyerindeki üyesi işçilerin yarısının (4'te 3'ü) sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için yetkili mahkemeye başvurabilir.

a)I b)I-II c)II-III d)I-III e)Hepsi

S-21) Ölüm sigortası ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

I- Sigortalı olan kimsenin iş kazası ve meslek hastalığı dışında bir sebeple ölmesi durumunda hak sahiplerine uzun dönem sigorta kolu olan ölüm sigortasından aylık bağlanır.

II- Ölüm sigortasından yararlanmak için 4/allıların her türlü borçlanma süreleri hariç en az beş yıldan beri sigortalı bulunup toplam 900 gün malullük yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödemiş olmalıdır.

III- Sigortalının intihar ederek ölmesi durumunda şartları varsa hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanır.

a)I-II b)II c)II-III d)I-III e)Hepsi

S-22) Aşağıdaki şıklardan hangisi isteğe bağlı sigortalılığın şartlarından değildir?

a)Türkiye'de ikamet etmek.

b)Ay içerisinde 30 günden az çalışmak veya tam gün çalışmamak ya da bir yıl içerisinde 360 günden az çalışmak.

c)Kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak.

UYKUSUZ FOTOKOPİ

d)Isteğe bağlı sigortalılığı talep tarihinden önceki iki yıl içerisinde en az yüz seksen gün prim ödemiş olmak.

d)18 yaşını doldurmuş bulunmak.

S-23) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- Analık sigortası kapsamında sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verebilmesi için doğumdan önceki bir yıl içerisinde en az doksan gün analık sigortası primi ödenmelidir.

II- Geçici iş göremezlik ödeneği yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı ayakta tedavilerden ise günlük kazancın üçte biridir.

III- 4/a'lılar için geçerli olan doğumdan önceki 8 haftalık ve doğumdan sonraki 8 haftalık süre için ödenen geçici iş göremezlik ödeneği uygulanmasına 5510 sayılı kanun 4/b'liler için izin vermemiştir.

a)I-II b)II c)II-III d)I-III e)Hepsi

S-24) Aşağıdakilerden hangisi 5510 sayılı kanun kapsamında yer almaz?

a)Köy ve mahalle muhtarları

b)Avukat ve Noterler

c)Tarımsal faaliyette bulunanlar

d)Askerlik hizmetini yapanlar

e)Şirket ortakları

S-25) Aşağıdaki Bilgilerden hangisi y ada hangileri yanlıştır?

Malullük sigortasından yararlanacak malul beş yıldan beri sigortalı olup 1800 gün uzun dönem sigorta kollarından prim ödemelidir.

UYKUSUZ FOTOKOPİ

II- 5510 sayılı Kanun kişinin malullük aylığı alırken çalışabilmesine izin vermemiştir. Bu durumda çalışmaya başlama ile birlikte malullük aylığı kesilir.

~~III~~- Kişinin ilk kez sigortalı olduğu dönemde çalışma gücü kaybı %60 ve üzerindeyse talep tarihinden itibaren malullük aylığına hak kazanır.

~~a)I-II~~ ~~b)II~~ ~~c)II-III~~ d)~~I~~-III ~~e)Hepsi~~

Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER

Yrd. Doç. Dr. N.Binnur TULUKÇU

UYKUSUZ FOTOKOPİ

a) Ücret, bazı durumlarda üçüncü kişilerce de ödenebilir.

b) İşçinin yaptığı iş karşılığı olan ücret para ile ödenmelidir. Sosyal ücrette ise bu durumda istisna olarak mal ile de ödeme yapılabilir.

c) İşçilere her yıl ödenecek istisna olarak mal ile de ödeme yapılabilir.

d) kardan pay alma işçinin asıl ücreti olarak belirlenemez.

E

e) gününde ödenmeyen ücretle işim yasal faiz uygulanır. Öngörülen faiz oranı asıl ücretle birlikte ücret ekleri içinde geçerlidir. → en yüksek faiz uygulanır.

S-8) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

İşsizlik sigortası konusu ?

I- İşçi, aynı işverenle olan iş ilişkilerinde aciz vesikasına dayanarak Ücret Garanti Fonundan bir kez yararlanabilir. İşçinin, Fon tarafından karşılanmayan ücret alacağını genel hükümlere göre tahsil edebilme hakkı saklıdır.

II- Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği kapsamındaki işverenlerin, işsizlik sigortası primi ödememiş olmaları, işçilerin bu yönetmelikteki haklardan yararlanmalarına engel olan bir durumdur.

III- Ücret Garanti Fonu gelirleri, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin işveren payının yıllık toplarlının yüzde biri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşur.

UYKUSUZ FOTOKOPİ

S-9) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I- İş veya toplu iş sözleşmelerinde disiplin cezası olarak işçinin ücretinden bir miktar kesinti yapılması öngörülebilir. İşçi ücretlerinden yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten ~~veya parça başına göre~~ verilen ücretlerde işçinin iki parçadan elde ettiği ~~gelirden fazla~~ olamaz. → 2 günde elde ettiği gelirden fazla olamaz

II- İşverenin eşit davranma borcu gereği işçiler arasında mutlak eşitlik ilkesi uygulanmalıdır. Dolayısıyla işveren tüm işçilere eşit davranmalıdır.

III- İşveren eşit davranma borcuna aykırı hareket ederse dört aya kadar ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatı öder. Ayrımcılık tazminatının hesaplanmasında giydirilmiş ücret esas alınır. Ayrıcılık tazminatında on yıllık zamanaşımı süresi uygulanır.

S-10) Aşağıdaki bilgilerden hangisi doğrudur?

a) Belirli süreli iş sözleşmesini taraflar, sözleşmenin süresi dolmadan anlaşarak sona erdiremezler.

b) Fesih bildirimlerinin geçerli olabilmesi için mutlaka yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir.

c) On yıldan uzun süreli iş sözleşmesi işçi tarafından her zaman bir aylık süre vermek koşuluyla feshedilebilir.

d) İş iki buçuk yıl süren bir işçinin sözleşmesinin haklı nedenle feshi halinde bildirim süresi altı haftadır.

e) İş sözleşmesinin bildirimli feshinde geçerli nedene dayanma zorunluluğunun bulunması ya da bulunmaması işverenin bildirim sürelerine uyma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

S-11) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- İşveren fesih beyanından sonra işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesini istemeyebilir. Böyle bir durumda işveren bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini fesheder. Yargıtay'a göre bu durumda sözleşme derhal ortadan kalkar.

II- Bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin ödenmesi halinde işçiye ayrıca iş arama izni için ödeme yapılmasına gerek yoktur.

III- İş arama iznini toplu kullanmak istemeyen işçi, iznini iş saatleri içinde olmak ve işverene bildirmek şartıyla istediği zaman kullanabilir.

UYKUSUZ FOTOKOPİ

S-12) Geçerli nedenle bildirimli fesihle ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

a) İşyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde kısmi süreli çalışan işçilerde sayıya dâhil edilir.

b) İşçinin altı aylık kıdemi aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.

c) İşyerinin bütününü sevk ve idare eden işveren vekilleri ve yardımcıları hakkında geçerli nedenle feshe dayanma zorunluluğu yoktur.

d) iş Kanununda hangi sebeplerin işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebep olduğu sayılmamıştır.

e) İşçinin sosyal açıdan olumsuz davranışı örneğin işyeri dışındaki sürekli içki içmesi iş ilişkisini etkilemiyorsa geçerli sebep sayılmaz.

S-13) Geçersiz feshin sonuçlarıyla ilgili aşağıdakilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I- Mahkeme tarafından feshin geçersizliğine karar verdiğinde işçinin talebi üzerine işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmaz ise iş güvencesi tazminatı adı verilen bir tazminat öder.

II- İş güvencesi tazminatı hakkı, işçinin işten çıkarıldığı tarihte başlar ve bu tarihten itibaren 1 aylık süreden faiz talep edilebilir.

III- İşçi, feshin geçersiz olduğu iddiasıyla açtığı davada işe iade istemezse doğrudan iş güvencesi tazminatı isteyebilir.

S-14) Aşağıdaki şıklardan hangisi doğrudur?

a) İhbar tazminatına hak kazanmak için mutlaka işçi veya işverenin bir zararı olmalıdır.

UYKUSUZ FOTOKOPİ

b) İhbar tazminatının hesabında çıplak ücret dikkate alınır.

c) İhbar tazminatı için temerrüt tarihinden itibaren kanuni faiz uygulanır.

d) Fesih hakkının kötüye kullanılması sadece usulsüz fesihte söz konusu olur.

e) İşçinin kötü niyet tazminatı talep edebilmesi için zararını mutlaka ispat etmesi gerekmektedir.

S-15) Aşağıdaki durumlardan hangisinde, işverenin öğrenme tarihinden itibaren altı gün inde fesih yapmasına gerek yoktur?

a) işçinin işvereni yanıltması

b) İşçinin görevini yapmamakta ısrar etmesi

c) İşçinin devamsızlıkta bulunması

d) İşçinin gözaltına alınması ve tutuklanması

e) İşçinin işyerinde suç işlemesi

S-16) Kıdem tazminatı için aşağıdaki şıklardan hangisi yanlıştır?

a) Kıdem tazminatına ilişkin hükümler mutlak emredici değildir.

b) kıdem tazminatı için iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz olmasının önemi yoktur.

c) Fesih dışında sona erme hallerinden sadece işçinin ölümü kıdem tazminatına hak kazandırır.

d) İşverenin işçinin iş sözleşmesini bildirimli feshetmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

e) İşçinin kıdem tazminatı alabilmesi için geçmesi gereken bir yıllık sürenin başlangıcı iş sözleşmesinin yapıldığı tarihtir (fiil)

S-17) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

UYKUSUZ FOTOKOPİ

I- Yargıtay'a göre işçinin aynı işverene ait işyerinde aralıklı çalışması halinde işçinin önceki çalışma süreleri kıdem tazminatına hak kazandırmayan hallerden biri ile sona ermiş olsa da işçinin kıdem tazminatı tüm kıdem süresi esas alınmak suretiyle hesaplanır.

II- Değişik kamu kuruluşlarında geçen iş sürelerinin toplanabilmesinin bir şartı da işçinin daha önceki çalışmalarına ilişkin iş sözleşmelerinin kıdem tazminatı gerektirmeyecek şekilde sona ermemiş bulunmasıdır.

III- Kıdem tazminatı on yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Zamanaşımı süresinin başlangıcını hâkim her olaya göre ayrı değerlendirilir.

S-18) Aşağıdaki şıklardan hangisi doğrudur?

a) İşçi bulaşıcı hastalığa tutulursa iş sözleşmesini feshedebilir.

b) İşveren tarafından işçinin ücreti ödenmezse işçi iş sözleşmesini yirmi gün sonra feshedebilir.

c) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye olan düşkünlüğünden doğacak bir hastalık sonucu ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş günü işe gelmezse işveren altı gün içinde haklı nedenle işçiyi işten çıkartabilir.

d) Mart ayında iki gün nisan ayında bir gün işe izinsiz ve haklı nedenle dayanmadan devamsızlıkta bulunan işçinin iş sözleşmesi hiçbir şekilde haklı nedenle feshedilemez.

e) Bildirimsiz fesih beyanının karşı tarafa ulaşılmasından sonra taraflar anlaşmak suretiyle bil fesih beyanını ortadan kaldıramaz.

S-19) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

UYKUSUZ FOTOKOPİ

I- Haftalık çalışma süresi en çok kırk beş saattir. Fakat kısmi süreli iş sözleşmeleriyle birden çok işyerinde çalışan bir işçinin çalışma süresi kırk beş saati geçebilir.

II- İşveren tek taraflı irade beyanı ile işyerinde yoğunlaştırılmış iş haftası uygulayabilir. onay gerekir

III- Yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasının işyerinde çalışan tüm işçilere uygulanması zorunlu değildir.

S-20) Aşağıdaki bilgilerden hangisi doğrudur?

a) Haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar fazla sürelerle çalışmadır.

b) Denkleştirme süresine ilişkin Kanında yer alan süreler mutlaka emredicidir.

c) Zorunlu sebeple fazla çalışmada işçinin onayı zorunluyken olağanüstü nedenle fazla çalışmada işçinin onayına gerek yoktur.

d) Üç saat fazla sürelerle çalışan işçi üç saat kırk beş dakika serbest zaman kullanabilir.

e) Olağanüstü nedenle fazla çalışma yapan işçi zamlı ücret talep edemez.

S-21) Aşağıdaki bilgilerden hangisi yanlıştır?

a) Gece işlerinde işçilerin normal günlük çalışma süresi azami 7.5 saattir.

b) Gece işlerinde fazla çalışma yapılamaz. Ancak gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak yapılacak fazla çalışmalar gece döneminde de yapılabilir.

c) Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde postalar en fazla bir ~~ay~~ hafta gece çalıştırılan işçiler ondan sonra gelen ikinci ay gündüz çalıştırılmaları suretiyle ve postalar birbirinin yerini alacak şekilde düzenlenir.

UYKUSUZ FOTOKOPİ

~~A)~~ Çalışma sürelerine ait sınırlamanın işyerine değil işçilerin şahsına ilişkin olması bir işyerinde aralıksız çalışma yapılmasını mümkün kılar.

~~B)~~ Hazırlama tamamlama ve temizleme işlerinde çalıştırılacak işçi sayısı asıl işçi sayısına göre üç ile on arasında değişir.

Bu sayı yüzden çok işçi çalıştırılan işyerlerinde işçi sayısının toplamının yüzde onundan fazla olamaz.

S-22) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

~~I-~~ Telafi çalışması şartlar oluştuktan itibaren ~~üç~~ iki ay içinde yaptırılır.

~~II-~~ Telafi çalışması günlük çalışma süresi on bir saati geçmemek üzere en fazla günde ~~iki~~ üç saat yaptırılır. (m. 64)

~~III-~~ Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz. (+) Telafi süresinde yapılan çalışmalar normal süreleri aşarsa fazla çalışmaya ilişkin hükümler (—) ~~uygulanır.~~ uygulanmaz.

S-23) Aşağıdaki bilgilerden hangisi yanlıştır?

~~A)~~ Kısa çalışma için işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta en fazla üç ay süreyle durdurulması gerekir.

~~B)~~ Kısa çalışma ödeneği sadece iş kanununa tabi olanlarla sınırlı değildir — Deniz işk. — Basın işk.

~~C)~~ Günlük kısa çalışma ödeneğini miktarı işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır.

d) Kısa çalışma ~~sadece~~ genel ekon. kriz vb zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azalması veya işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması halinde söz konusu olur. (+) 3 ayı geçmemek üzere

~~E)~~ Kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmek için kısa çalışmanın başladığı tarihte İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması gerekir.

S-24) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

Ücretsiz Fotokopi

I- Kısmi süreli çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakkından tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar gibi yararlanırlar.

II- On sekiz yaşında olan ve üç yıl kıdemi bulunan işçinin yıllık ücretli izin süresi yirmi gündür.

III- İşçinin kullandığı yıllık izin karşılığında ücret talep edebilmesi için sözleşmenin nasıl ve kim tarafından sona erdirildiğinin önemi yoktur.

S-25) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

I- İşverenler devamlı olarak ~~en az elli işçi çalıştırdıkları~~ işyerlerinde işyeri hekimi bulundurmakla yükümlüdürler. çalışan sayısına bakmaz

II- İş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü için yapılan işin sanayiden sayılan işlerden olmasına gerek yoktur.

III- İşverenler sanayiden sayılan işlerde devamlı olarak elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde bir veya birden fazla mühendis veya teknik elaman çalıştırmak zorundadırlar.

UYKUSUZ FOTOKOPİ

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜTÜNLEME SORULARI

S-1) aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

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

II- Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz.

III- Fazla çalışma yapan işçi, isterse bu çalışma karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

A) I-II B) I-III C) II-III D) I-II-III E) Hiçbiri

S-2) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- İşveren yönetim hakkına dayanarak işçinin fazla çalışma için hak ettiği artırılmış ücreti ödemek yerine işçiden serbest zaman kullanmasını isteyebilir.

II- Gece sayılan gün döneminde yapılan işlerde fazla çalışma yaptırılamaz.

III- Fazla sürelerle çalışmada serbest zaman talebinde bulunulamaz.

A) I B) II C) I-II D) I-III E) II-III

S-3) İş sözleşmesinde ücret belirtilmemişse ücret nasıl belirlenir?

a- Örf ve adete göre belirlenir.

b- İşveren belirler.

c-Bölge Müdürlüğü belirler.

d- Türkiye İş Kurumu belirler.

e- Bakanlar Kurulu belirler.

UNKUSUZ FOTOKOPİ

S-4) İş kanunu hükümlerine tabi hizmet akitlerini konusu insan emeği olan diğer akitlerden ayıran en önemli unsur aşağıdakilerden hangisidir?

a-Ücret

b-İş

c-bağımlılık

d-Sadakat

e-İşi Bizzat görme

S-5) Toplu işçi çıkarma ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

a- Toplu işçi çıkarmak isteyen işveren bunu Türkiye İş Kurumu'na bildirirken, işçi çıkarmanın sebeplerini belirtmek zorunda değildir.

b- Toplu işçi çıkarmalarda fesih ihbar süreleri toplu işçi çıkarılacağına dair bölge müdürlüğüne yapılması gereken bildirimlerden hemen sonra işlemeye başlar.

c- İş yerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde işveren bu durumu işyeri sendika temsilcilerine bildirmek zorundadır.

d- Mevsimlik işlerde çalışan işçiler bu işlerin niteliğine bağlı olarak işten çıkartıyor olsalar bile toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlere tabi olurlar.

e- işveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme iş yeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarma istediğinde bunu en az 30 gün önceden bir yazı ile iş yeri sendika temsilcilerine ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmelidir.

S-6) Ara dinlenmesi ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

UYKUSUZ FOTOKOPİ

a- Günlük çalışma süresine göre belirlenen ara dinlenmesi İşKurumuna göre en çok 1 saattir.

b- İş Kanunu'nda düzenlenen ara dinlenme, süreleri iş sözleşmeleriyle artırılabilir.

c- Ara dinlenme süreleri işin niteliği göz önüne tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullandırılabilir.

d- Bir işyerinde işçilere ara dinlenmeleri değişik saatlerde kullandırılabilir.

e- İş Kanunu'na göre ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılır. (sayılmaz)

S-7) Aşağıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu'na göre günlük çalışma süresinden sayılamaz?

a- Yeraltında çalışılacak işlerde işçilerin asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b- İşin niteliğinden doğmayıp işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla iş yerine 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- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

e- İşçilerin işveren tarafından iş yerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

S-8) Ücretle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

a- En geç ayda bir ödenen ücretin ödeme süresi toplu iş sözleşmesiler ile bir haftaya kadar indirilebilir.

b- Asgari ücret sadece İş Kanununu kapsamına giren işçilere uygulanır.

c- Ücret alacaklarında zaman aşımı süresi 5 yıldır.

d- Bahşişler ücret olarak kararlaştırılabilir.

UYKUSUZ Fotokopi

a- Ücreti, ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödemeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

S-9) Kısa çalışma ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

a- Kısa çalışma yapabilmesi işverenin bu yöndeki talebinin Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığınca uygun bulunmasına bağlıdır.

b- Kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıklar süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir.

c- işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartları yerine getirmesi gerekmez.

d- Kısa çalışma süresi zorlayıcı sebebin devamı süresini ve her halde 3 ayı aşamaz.

e- Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır.

S-10) İş sözleşmesinin fesih usulü ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

a- İş güvencesi kapsamında yer alan bir işçinin verimi ile ilgili nedenlere dayalı olarak yapılan süreli fesihlerde, işçinin savunmasının alınması gerekmez.

b- Ahlak ve iy niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan iş akdini derhal fesih hakkı karşı tarafın bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğerinin öğrendiği günden başlayarak 8 iş günü geçtikten sonra kullanılamaz. (6 iş günü)

c- İşverenin, iş güvencesi kapsamında yer alan bir işçisinin iş sözleşmesini süreli feshederek sebep belirtmesi feshi geçersiz kılmaz.

UYKUSUZ FOTOKOPİ

d) İşverence geçerli nedene dayandırılan fesin bildirimi yazılı yapılmak zorundadır.

e- Geçerli sebebe dayanan süreli fesihlerde fesih bildiriminin geçerli fesih nedeninin ortaya çıkmasından itibaren 6 iş günü içinde işverence yapılması zorunludur.

S-11) Aşağıdakilerden hangisi ya da hangileri Gıda Sanayi işkolunda kurulacak işçi sendikanın kurucusu olabilir?

I-Konserve fabrikasının genel müdürlüğü

II-Bisküvi fabrikasında elektrik teknisyenleri olarak çalışan işçi,

III-Bir bankanın yemekhanesinde aşçı olarak çalışan işçi.

A) I B) I-II C) I-III D) II E) I-II-III

S-12) Sendikaların kuruluş aşamasındaki kanuna aykırılık ve eksikliklerden ötürü sendikaların kapatılması veya faaliyetlerinin durdurulması için dava açma ehliyeti aşağıdakilerden hangisi veya hangilerindedir?

I- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
II- İçişleri Bakanlığı
III- İlgili yerin Valiliği

hepsi

A) I B) II-III C) I-III D) I-II E) I-II-III

S-13) Aşağıdakilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- Kanuni grevde geçen süre ücretli izin hakkının kazanılması için geçmesi gereken bir yıllık sürenin hesabından dikkate alınmaz.

UYKUSUZ FOTOKOPİ

II- Kanuni grevde geçen süre kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz. Bu hüküm nispi emredicidir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmelerine veya iş sözleşmelerine aksine hüküm konabilir.+

III- Kanuni grev süresince iş sözleşmeleri askıda kalır ve bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenmez. Toplu iş sözleşmelerine veya iş sözleşmelerine asline hüküm konulmaz.+ (m. 6713)

A) I B) I-II C) I-III D) I-II E) I-II-III) hepsi

S-14) Aşağıdakilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

I- Grev kararının uygulanmasına başladığı tarihte greve katılmış olan işçi sonradan greve katılamaz.+

II- İşveren greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbest olmakla birlikte dilediği işçiyi çalıştırıp dilediğini çalıştırmamakta serbest değildir.+

~~III~~- Grevi uygulayan sendikanın bu grevin uygulandığı işyerindeki üyesi işçilerin yarısının sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için yetkili mahkemeye başvurabilir.

S-15) Aşağıdaki bilgilerden hangisi ya da hangileri yanlıştır?

~~I~~- yürürlüğü sona eren toplu iş sözleşmesinin art etkisi devam ettiği sürece yorum davası açılabilir. açılamaz!

II- Uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin yorumu için işçiler de dava açabilirler. (taraflardan biri / m.53)

~~III~~- Yorum davasının toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren üç ay içinde açılması gerekir. süre yok!

UYKUSUZ FOTOKOPİ

S-16) Aşağıdakilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

X- Toplu iş sözleşmesi aksi kararlaştırılmadıkça imza tarihinden itibaren ~~başlayan 1 aylık ilan süresinden sonra~~ yürürlüğe girer.

~~IX~~- Dayanışma aidatlarını aksatmamak kaydıyla Toplu İş Sözleşmesinden herkes yararlanabilir. Bunun için herhangi bir talep gerekmez fakat bazı durumlarda sendikanın onayı gerekebilir.

(III)- Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinde faydalanan işçi başka bir işyerinde çalışmaya başlasa da Toplu İş Sözleşmesinin yürürlüğü süresince bu sözleşmeden yararlanmaya devam eder.

S-17) Grev oylaması ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

a- Grev oylaması için grev kararının ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin grev kararının işyerlerinde ilan edilmesinden itibaren eltı iş günü içinde yazılı olarak grev oylaması yapılmasını mahalin en büyük mülk amirinden istemeleri gerekir. görevli makam

(b-) Grev oylaması talep etme hakkı işçilere, işverene, işveren sendikalarına, işveren vekillerine ve işçi sendikalarına verilmiştir(sadece işçiler)

✓c- İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıklarda grev oylaması her işyerinde ayrı ayrı yapılır. Oylama sonuçları ise işletme merkezinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğinden toplanır ve toplu sonuçlar orada belirlenir.

✓d- Grev oylamasında grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev yapılamaz.+

✓e- Grev oylamasına itirazlar oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye yapılır.+

UYKUSUZ FOTOKOPİ

S-18) Aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

Zorunlu arabuluculuk faaliyetinin başlatılabilmesinin ön şartı, daha önce resmi arabulucu tarafından isteğe bağlı arabuluculuk faaliyetinin yürütülmemiş olmasıdır.

b- Zorunlu arabulucuğun söz konusu olduğu hallerden birisi, toplu görüşme için belirlenen yer, gün ve saatte taraflardan birisinin toplantıya gelmemesi veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamaması ya da toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan birisinin toplantıya devam etmemesidir.

c- İlk toplantıdan sonraki toplantılara katılmayan taraf, çağrıda bulunan taraf olsa da , toplantıya katılan taraf, durumu görevli makama bildirerek arabuluculuk faaliyetinin başlatılmasını sağlayabilir.

d- Zorunlu arabuluculuk hallerinden birisi de toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren on beş gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanmamış olmasıdır.

e- Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa arabulucu üç İş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve söz konusu tutanağı uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü tavsiyeleri de ekleyerek görevli makama verir.

S-19) Aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

a- Toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için gereken yetki tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müdürlüğüne yapılır. (Bakanlık)

b- Yetki tespiti için işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde on'u bu iş kolunda çalışır olmalı ve işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin en az 2/3'ünün (%50'den 1 fazlası) bu sendikanın üyesi olmalıdır.

UYKUSUZ FOTOKOPİ

c- Yetki tespiti için başvuru sendika üyesi olmayan bütün işçiler veya işveren sendikası üyesi olan bütün işverenler tarafından yapılır.

d- Yetki tespiti yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi varsa, ancak yılın Ocak ve Temmuz ayında yapılır. (120 gün önce)

e- Toplu iş sözleşmesi yetki açısından çoğunluk tespitinde alt işveren tarafından çalıştırılan işçiler dikkate alınmazlar.

S-20) İşyeri sendika temsilciği ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

a- İşyerinin tamamen kapanması halinde işveren işyeri sendika temsilcisi bir yıl süreyle ücretini ödemekle yükümlüdür.

b- 30 veya daha az işçi çalışan işyerlerinde veya 6 aydan daha kısa süre kıdem bulunan işçiler iş güvencesinden faydalanamazlar.+

c- İşe iade davasında mahkemece işe iadeye karar verdikten sonra işyeri sendika temsilcisi 10 iş günü içinde işverene başvurmalıdır.

d- işveren işçinin talebine rağmen işçiyi işe başlatmazsa işyeri sendika temsilcisine en az 1 yıllık ücret tutarında tazminat öder.+

e- Mahkemenin iş güvencesi tazminatına hükmedebilmesi için işçinin işe iadeyi istemiş olması yeterlidir. Ayrıca 1 yıllık ücret tutarındaki tazminatı talep etmesi gerekmez.

S-21) Aşağıdakilerden hangisi temsilcinin şartlarından değildir?

a- Temsil edilecek toplu iş sözleşmesinin işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde %1 onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip olan sendika tarafından ve kanuna uygun olarak yapılmış olması gerekir.

b- Bakanlar Kurulu tarafından teşmil karar alınabilmesi için o işkolunda işçi veya işveren sendikanın veya ilgili işverenlerden birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının talepte bulunması gerekir.+

Uykusuz Fotokopi

c- Teşmil kararının kapsamına girecek işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunmamalıdır.

d- Teşmil kararı alınabilmesi için Yüksek Hakem Kurulunun görüşünün alınması gerekir.

e- Bakanlar Kurulunun bir toplu iş sözleşmesini aynı işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerinin tümüne veya bir kısmına teşmil edebilmesi için sözleşmenin yürürlükte olan bir sözleşme olması gerekmez.

S-22) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre yaşlılık aylığı almakta ilen sigortalı olarak yeniden çalışmaya başlayanların aylıklarının kesilmemesi için ödenen primi ne ad verilir?

a- Sosyal prim

b- Teşvik Primi

c- Garanti Primi

d- Sosyal güvenlik destek primi

e- Toptan ödeme

S-23) İşsizlik Sigortası Kanununa göre 1080 gün çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere hangi süre ile işsizlik ödeneği verilir?

a- 90 gün

b- 120 gün

c- 180 gün

d- 240 gün

e- 300 gün

Kanun maddesi

UYKUSUZ FOTOKOPİ

S-24) 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi sigortalıların borçlanabileceği süreler arasında yer almaz?

a- Ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri

b- Hapishanede geçen süreler.

c- Sigortalı olmaksızın doktora öğrenimi süreleri

d- Yedek subay okullarında geçen süreler

e- Hekimlerin fahri asistanlıkta geçen süreleri

S-25) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre aşağıdaki sigortalılardan hangisine yalnız iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır?

a- İş sözleşmesi ile çalışmamakla birlikte, Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler

b- İş sözleşmesi ile çalışmamakla birlikte ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hüküm ve tutuklular. — analık da var

c- İşsizlik Sigortası Kanunu gereğince işsizlik ödeneğinden yararlandırılan kişiler.

d- Sosyal güvenlik destek primine tabi olanlar.

e- Harp malulleri.

UYKUSUZ FOTOKOPİ