MURAT CEM HOCA
HUKUK EĞİTİMLERİ
SORU ÇÖZÜM KAMPI

3.GÜN
İŞ HUKUKU



Murat Cem Hoca

www.muratcemhoca.com

İş Hukuku -MURAT CEM HOCA

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

1. İşverenin sorumluluğu
İş kazası veya meslek hastalığı; İşverenin kastı veya İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı davranışı nedeniyle meydana gelmişse,
SGK'nın yaptığı ve ileride yapacağı ödemeler ile bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değeri, zarar görenin işverenden isteyebileceği miktarla sınırlı olmak üzere işverene rücu edilir.

2. İş kazasının süresinde bildirilmemesi ; İşveren iş kazasını yasal süresinde SGK'ya bildirmezse, Kaza tarihi ile bildirim tarihi arasında sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği İşverenden tahsil edilir.

3. Sağlık raporu olmadan veya rapora aykırı çalıştırma
Sağlık raporu zorunlu olan işlerde; Rapor alınmadan çalıştırılan veya Rapora aykırı işte çalıştırılan sigortalının hastalanması halinde,SGK'nın ödediği geçici iş göremezlik ödeneği işverene rücu edilir.

4. Üçüncü kişinin sorumluluğu
İş kazası, meslek hastalığı veya hastalık; Üçüncü kişinin kusurundan kaynaklanıyorsa,SGK'nın yaptığı ödemeler ve bağlanan gelirin ilk peşin sermaye değerinin %50'si (yarısı) üçüncü kişiye ve varsa kusurlu işverenine rücu edilir.

"İşveren tam, üçüncü kişi yarım."

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

2026/2

1-5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğuna ilişkin hükümlerine göre aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) İş kazası veya meslek hastalığının, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir davranışı sonucu meydana gelmesi hâlinde, Sosyal Güvenlik Kurumunca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler işverene rücu edilebilir.
B) İş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanan gelirler, kazanın oluşumunda kusuru bulunan hak sahiplerine rücu edilmez.
C) İşveren, iş kazasını Kanunda öngörülen süre içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmezse, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Sosyal Güvenlik Kurumunca işverenden tahsil edilir.
D) İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.
E) Üçüncü kişilerin sorumluluğunda Sosyal Güvenlik Kurumu, sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin tamamını, zarara sebep olan üçüncü kişilere kusurları oranında rücu eder.

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

İŞYERİNİN DEVRİ(İşK.md.6)

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

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

Devreden işverenin müteselsil sorumluluğu :**Devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlarla sınırlıdır.**

Devralan işveren işçinin ihbar, kıdem, yıllık ücretli izin haklarını hesaplarken(hizmet sürelerini hesaplarken) devir tarihini mi yoksa işçinin devreden işverenin yanında işe başladığı tarihi mi esas almak zorundadır?

- Devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren ***iki yıl*** ile sınırlıdır.
- **Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz**.
- Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez.
- Devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz.
- Bu hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz.
- Devreden işveren için iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu değildir

B...T...K..

ADAM ZATEN BİTİK,BATIK

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

2026/2

I. Devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralan işverene geçer.
II. Devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle birlikte sorumludur.
III. İşyeri devrinde işçinin rızası bulunmadıkça iş sözleşmesi devralan işverene geçmez.
IV. Devralan işveren, sırf işyeri devri gerekçesine dayanarak,devraldığı işyerinde çalışmakta olan işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle derhal feshedebilir.
V. İşçinin, devralan işveren yanındaki kıdeme bağlı hakları belirlenirken devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapılır.

2-4857 sayılı İş Kanunu'na göre işyerinin veya bir bölümünün devri ile ilgili yukarıdakilerden hangileri doğrudur?

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

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

SENDİKA ÜYELİĞİ

Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için **en az yedi işçi veya işverenin** bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları

Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması

On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.
Bu Kanun anlamında işveren sayılanlar, işveren sendikalarına üye olabilir.

Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz

.

İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz.

Üyelik Aidatı

Üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenir. Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir.

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

SENDİKA ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ VE ASKIYA ALINMASI

1. ÇEKİLME

Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır. Çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.

2. ÇIKARILMA

Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı **genel kurulca** verilir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir. Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren **otuz gün içinde mahkemeye itiraz** edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.

3. İŞVEREN SIFATININ KAYBEDİLMESİ

İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika ve üst kuruluşlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez. Bu durumda işveren vekilinin kuruluş organlarındaki görevleri sona erer.

4. EMEKLİLİK

Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer.

5. İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.
6. İşçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev almak üyeliği sona erdirmez.
7. İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez.
8. Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde ASKIDA KALIR.

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

2026/2

I. İşçi veya işverenler, herhangi bir sınırlama bulunmaksızın aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olabilirler.
II. Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır.
III. Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir.
IV. İşçi sendikasına üye olabilmek için on sekiz yaşını doldurmuş olmak zorunludur.
V. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilir.

3-6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması ile ilgili yukarıdakilerden hangileri doğrudur?

A) I ve IV B) II ve IV C) I, II ve V

D) I, III ve V E) II, III ve V

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

2026/2

4-6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre toplu iş sözleşmesine ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

A) İşletme toplu iş sözleşmesi tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini kapsamak üzere yapılır.
B) Toplu iş sözleşmesi tarafların anlaşmasıyla süresinden önce sona erdirilebilir.
C) Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın faaliyetinin durdurulması toplu iş sözleşmesini sona erdirir.
D) Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak için taraf işçi sendikasının onayı aranır.
E) Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

MURAT CEM HOCA

KISA VADELİ SİGORTALAR

İş kazası;
a) Sigortalının **işyerinde** bulunduğu sırada,
b) İşveren tarafından yürütülmekte olan **iş nedeniyle**, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak **işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle** asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
d) 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna **süt vermek için ayrılan zamanlarda**,
e) Sigortalıların, **işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında**, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.

Bildirim;
İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;• (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili **kolluk kuvvetlerine derhal** ve Kuruma da en geç kazadan sonraki **üç işgünü** içinde,
• (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, **bir ayı geçmemek** şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra **üç işgünü** içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur.

İŞ KAZASI HALLERİNDEN 5 TANE SAYINIZ 2022/2

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

2026/2

5-5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi iş kazası sayılmaz?

A) Kadın sigortalının doğum izni sırasında gerçekleşen kaza

B) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada gerçekleşen kaza

C) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle gerçekleşen kaza

D) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında gerçekleşen kaza

E) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda gerçekleşen kaza

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

f) Geçici İş İlişkisi

Özel istihdam bürosu aracılığıyla

holding bünyesi içinde

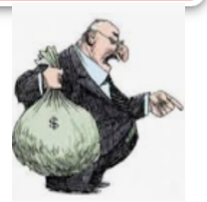
en fazla 4 ay süreyle kurulabilir , toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir

aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme

en fazla 6 ay süreyle kurulabilir ve iki defa yenilenebilir.

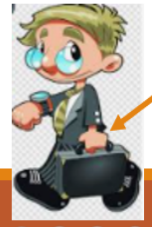
Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması :

İŞVEREN ile Ö.İ.B. arasında Geçici İşçi Sağlama Sözl.



İş sözleşmesi

İŞÇİ ile Ö.İ.B. arasında İŞ SÖZLEŞMESİ kurulmuş.



G.İ.İ.kurulması için özel istihdam bürosu işverenle *geçici işçi sağlama sözl.*yapar

İşçinin işvereni yine Ö.İ.B. olarak kalır

Ancak işçiye emir ve talimat verme yetkisi geçici işverene geçmiş olur.

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

Murat Cem Hoca

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

Geçici İş İlişkisinin Süresi :

a) İşçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde, (iş sözl.askıda kaldığı sürelerde)

b) Mevsimlik tarım işlerinde, (süre sınırı olmaksızın)

c) Ev hizmetlerinde, (süre sınırı olmaksızın)

d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,

f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,

g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde

en fazla 4 ay süreyle kurulabilir.

Geçici İş İlişkisinin kurulmasında Sayı Sınırı :

G.İ.İ.ile çalıştırılan işçi sayısı işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar kurulabilir.

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

Geçici İş İlişkisinin kurulmasının yasak olduğu haller :

- Belirtilen sürenin sonunda aynı iş için 6 ay geçmedikçe,
- Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde 8 ay süresince,
- İş sözl.feshedilen işçi ile 6 ay geçmeden
- Grev ve lokavtın uygulanması sırasında,
- Kamu kurum ve kuruluşlarında
- Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde

→ G.İ.İ. Kurulamaz.

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

2026/2

6-4857 sayılı İş Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulmasına izin verilen iş, işyeri veya hâllerden biri değildir?

A) Yer altında maden çıkarılan işyerleri

B) Üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâli

C) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işler

D) Ev hizmetleri

E) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâli

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

2025/1 HMGS

İlkay, 15 işçinin çalıştığı bir gerçek kişiye ait olan işyerinde 2 yıldan beri lojistik uzmanı sıfatıyla işçi olarak çalışmaktadır. İşveren, farklı bir ülkede yaşama gerekçesiyle iş yerini başka bir gerçek kişiye devreder. İlkay'ın devirden önceki çalışmaları nedeniyle hak ettiği fakat ödeme günü gelmiş olmasına rağmen henüz ödenmemiş fazla çalışma alacağı mevcuttur.

1-4857 sayılı İş Kanunu'na göre olayla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

a) Devir tarihinde 15 işçinin iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralan işverene geçer.
b) Devralan işveren, İlkay'ın hizmet süresinin esas alındığı haklarda İlkay'ın devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.
c) İlkay sadece iş yerinin devrini gerekçe göstererek iş sözleşmesini haklı nedenle derhâl feshedebilir.
d) Devralan işveren, işçilerin iş sözleşmelerini sırf iş yerinin devrinden dolayı feshedemez.
e) İlkay'ın fazla çalışma alacağından devreden ve devralan işveren devir tarihinden itibaren 2 yıl süreyle birlikte sorumludurlar.

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

2-İşyerinin devrinin iş ilişkilerine etkisiyle ilgili aşağıdakilerden hangisi söylenemez?

A) İşyerinin devriyle birlikte devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmeleri tüm hak ve borçlarıyla yeni işverene geçer.

B) İş akdinin devirden sonra sona erdiği durumlarda kıdem tazminatı işçinin devreden ve devralan işverenin yanında geçirdiği sürelerin toplamı üzerinden hesaplanır ve tamamından devralan işveren tek başına sorumlu olur.

C) Devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren, devir tarihinden itibaren 2 yıl birlikte sorumludur.

D) Devralan işveren, sırf işyerinin devrine dayanarak iş sözleşmesini haklı sebeple feshedemez.

E) İşyerinin devri dolayısıyla çalışma koşullarında esaslı değişiklik meydana gelmişse, işçi 4857 sayılı İş Kanunu madde 22'de düzenlenen değişiklik feshine başvurabilir

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

İş Kanunu Kapsamı Dışındakiler	İş Kanunu Kapsamındakiler
Deniz ve hava taşıma işleri	Limanda ve yer tesislerinde çalışanlar
50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmeleri	Tarım aleti üreten fabrikalarda çalışanlar
Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri	Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri
Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler	Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri
Esnaf ve Sanatkârlar Kanununun tarifine uygun en çok **üç kişi**nin çalıştığı işyerlerinde. (Sermaye ile birlikte emek/sanat)	Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler
Ev hizmetleri	
Çıraklar	
Sporcular	
Rehabilite edilenler	

2023/3

3-Aşağıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamının dışında olduğu açıkça öngörülen iş veya iş ilişkilerinden biri değildir?

A) Ev hizmetleri

B) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri

C) Deniz ve hava taşıma işleri

D) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler

E) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmeleri

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

4-4857 Sayılı kanuna göre çağrı üzerine çalışmalar ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılmasa dahi ücrete hak kazanır.

B) Çağrı üzerine çalışma içeren iş akitleri yazılı yapılmalıdır.

C) İşveren yapacağı çağrıyı en az 2 gün önceden yapmalıdır.

D) Aksi kararlaştırılmamış oldukça işçinin haftada 20 saat çalışacağı kabul edilir.

E) Aksi kararlaştırılmadıkça her bir çağrıda üst üste en az 4 saat çalışma yapılır.

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

5.İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ZORUNLULUĞU

a)İşverenler tarafından 50 ve daha fazla işçi çalıştırmaları halinde
Özel işyerlerinde **%3 ENGELLİ**
Kamu işyerlerinde ise **%4 ENGELLİ**, ve **%2 ESKİ HÜKÜMLÜ** çalıştırmakla yükümlüdürler

50 Sayısının Tespiti (İş Kan.md.30)

Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözl.göre göre çalıştırılan işçiler esas alınır.

Kısmi süreli iş sözl.göre çalışanlar çalışma süreleri dikkate alınarak **tam süreli çalışmaya dönüştürülür.**

İşyerinin işçisi iken engelli hale gelenlere öncelik verilir.

Yeraltı ve sualtı işlerinde engelli çalıştırılamaz ve işçi sayısının tespitinde dikkate alınmaz.

Çalıştırılan engelli ve eski hükümlü işçiler toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmaz

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

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

Elara’nın Gaziantep'te bulunan dikiş atölyesinde 110 tam süreli, 20 de kısmi süreli çalışan personel bulunmaktadır. Kısmi süreli çalışan personel yarım gün mesai yapmaktadır.

5-4857 sayılı İş Kanunu'na göre bu iş yerinde çalıştırması gereken engelli işçi sayısı kural olarak en az kaçtır?

A)2 B)3 C)4 D)6 E) 7

4857 sayılı İş Kanunu’na göre, işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde, toplam çalışan sayılarının yüzde 3 kadar engelli çalıştırmakla yükümlüdürler.

6-Bu yükümlülük kapsamında işverenin toplam çalışan sayısının belirlenmesiyle ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

A. İşverenin aynı iş kolundaki tüm işyerlerinde çalışanlar hesaba katılır.
B. İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır
C. Sadece belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar hesaba katılır.
D. Sadece belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar hesaba katılır.
E. Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar hesaba katılmaz

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

2025/2 Hmgs

Özel sektörde faaliyette bulunan bir iş yerinde;

20 çırak,

100 belirsiz süreli iş sözleşmesi ile yer altında çalışan işçi,

100 belirsiz süreli iş sözleşmesi ile kara taşıma işlerinde çalışan işçi bulunmaktadır.

7-4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren, bu iş yerinde en az kaç tane engelli işçi çalıştırmak zorundadır?

A) 3

B) 4

C) 6

D) 7

E) 8

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

2025/1 Hmgs

8-4857 sayılı İş Kanunu'na göre engelli işçi çalıştırma zorunluluğuyla ilgili;

I. Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılamaz.
II. Bir iş yerinde çalıştırılacak engelli işçi sayısının tespitinde sadece belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. III. İş yerinin işçisiyken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır.

ifadelerinden hangileri doğrudur?

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

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

İş sözleşmesi işçi veya işverenin tek taraflı irade beyanları ile sona erdirilebilir. Taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdiren irade beyanına **fesih bildirimi** denir. İş Sözleşmesinin Sona Erdiği Tarih fesih bildirim anı değil kıdemine göre belirlenen ihbar süresinin sonudur.

HİZMET SÜRESİ	BİLDİRİM SÜRELERİ
6 aydan az	2 hafta
6 ay(tam) – 1,5 yıl(tam)	4 hafta
1,5 yıldan fazla – 3 yıl(tam)	6 hafta
3 yıldan fazla	8 hafta

Geçerli sebeplerle Süreli fesih sadece süresi belirsiz iş sözleşmeleri için uygulananabilir.

İşveren, işçinin talebi olmasa dahi iş arama izni vermek zorundadır.
İşveren, işçinin talep etmesi durumunda iş arama iznini toplu kullandırmak zorundadır.

İş sözleşmesi işçi tarafından feshedilmiş olsa da işveren işçiye bildirim süreleri içinde iş arama izni vermek
zorundadır. Bildirim süresi varsa iş arama izni de vardır

BİLDİRİM SÜRELERİ İÇERİSİNDE TARAFLARIN DURUMU :

Bildirim süreleri Asgari olup sözleşme ile **arttırılabilir**.

Taraflar iş sözl.doğan borçlarını tam ve eksiksiz yerine getirmekle yükümlüdür.

İşçinin kıdemine dahildir.

İşveren işçisine her gün ücretinden kesinti yapmadan en az **2 saat Y.İ.A.İ**. vermekle yükümlüdür.

İşçi bu izinleri toplu (bildirim sürelerinin son gününe denk getirmek ve işverene bild.)kullanma hakkına sahiptir.

İşveren işçiye Y.İ.A.İ. kullandırmaz çalıştırır ise çalışmadan alacağı ücrete ilaveten **çalıştırdığı sürenin ücretini %100 zamlı olarak öder.**

Bildirim şartına uymayan taraf(İşçi yada İşveren) **bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.** **Tazminata uygulanacak faiz yasal faizdir.**

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.[Sadece işv.verilmiş bir haktır.]

İŞ SÖZLEŞMESİ

2023/1

9-4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yeni iş arama izniyle ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur.
B) İş sözleşmesini bildirim süresi vererek fesheden işçi de yeni iş arama izninden yararlanabilir.
C) İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz.
D) İş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.
E) Bildirim süresini kullandırmakla birlikte iş arama izni esnasında işçiyi çalıştıran işveren, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

2025/2 Hmgs

10-4857 sayılı İş Kanunu'na göre yeni iş arama izniyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İşçinin başka bir iş bulmaksızın iş sözleşmesini bildirim süresi vererek feshettiği bir ihtimalde işçi, yeni iş arama iznine dair yasal düzenlemeden yararlanır.

B) İşveren, yeni iş arama izni için işçiyi çalıştırmadığı süre nedeniyle işçinin ücretinde kesintiye gidebilir.

C) Yeni iş arama izninin süresi, kural olarak günde 2 saatten az olamaz.

D) Yeni iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak ve bu durumu işverenine bildirmek zorundadır.

E) İş sözleşmesini sağlık sebepleriyle haklı nedenle ve bildirim süresi vermeksizin derhâl fesheden işçi, yeni iş arama izninden yararlanamaz.

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI :

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş güvencesi kapsamında olan işçinin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla fesih eden işveren, ***işçinin yeterliliği veya davranışları, işletmenin, işyerinin ya da işin gereklerinden kaynaklanan*** geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (İK m.18) Madde hükmünden de anlaşılabileceği üzere, geçerli sebep gösterme yükümlülüğü işveren aittir.

11-4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesinin süreli feshine ilişkin aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) Bildirim süresi içerisinde verilecek yeni iş arama izni günde iki saatten az olamaz.
B) Yasada düzenlenen bildirim süreleri sözleşmelerle artırılabilir.
C) Bildirim şartına uymayan işçiden ihbar tazminatı talep edilemez, yalnızca işverenin zararı varsa genel hükümlere göre tazmini talep edilebilir.
D) İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.
E) İhbar tazminatının zamanaşımı süresi 5 yıldır.

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

SÖZLEŞMENİN FESHİNDE USUL :

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.
Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

İş Aktinin feshi işçinin davranışlarından kaynaklanıyor ise savunması alınmadan iş akti feshedilemez.

USULSÜZ SÜRELİ FESİH :

Taraflar, Kanunda öngörülen 2-8 haftalık bildirim süresi verme şartına veya bildirim şartına uymadan iş sözleşmesini feshederse, usulsüz fesih yapmış olur. Bu nedenle İş Kanunu'na göre, "bildirim şartına uymayan taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır" (İK m.17/4). **Tazminata uygulanacak faiz yasal faizdir.**

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

FESİH BİLDİRİMİNE İTİRAZ

İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLAN İŞÇİ İŞE İADE DAVASI AÇABİLİR.
İŞ GÜVENCESİ KAPSAMININ KOŞULLARI (md.18)

1. Belirsiz Süreli İş Sözl. ile çalışmak
İşçinin iş güvencesi kapsamına girebilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması gerekir

2. En az 6 aylık kıdeme sahip olmak
İşçinin altı aylık kıdemi, **aynı işverenin** bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

3. Aynı iş kolunda 30 veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışmak
İşverenin **aynı işkolunda** birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. (İK m.18/5)

4. İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekillerinden olmamak

İş güvencesinden yararlanmak için altı aylık kıdem ve iş yerinde otuz işçi çalışması şartları, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle hafifletilebilir veya kaldırılabilir.

İŞ GÜVENCESİ KAPSAMI DIŞINDA

İş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçinin iş sözleşmesinin kötü niyetle feshedilmesi halinde işveren işçisine **bildirim tazminatının 3 katı tutarında KÖTÜ NİYET TAZMİNATI** ödemekle yükümlü hale gelir.

Aynı iş kolunda çalışan 30 işçi hesabında Çıraklar,stajerler,geçici(ödünç) iş sözleşmesi ile çalıştırılanlar ve alt işverenin işçileri katılmaz.

2025/1 HMGS

-İş güvencesinin kapsamındaki işçi Berat'ın iş sözleşmesi fesih bildiriminde geçerli bir sebep gösterilmeksizin bildirim süresi verilerek feshedilir. Mahkemece, feshin usule uygun olarak yapılmadığı tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilir. Fakat işveren, Berat'ın başvurusu üzerine kendisini ay içinde işe başlatmaz.

12-4857 sayılı İş Kanunu'na göre işe iade kararı veren mahkeme, usulüne uygun başvurusuna rağmen süresinde işçiyi işe başlatmayan işvereni kural olarak en az kaç aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı ödemekle yükümlü kılabilir?

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

2025/1

13-4857 sayılı İş Kanununa göre aşağıdakilerden hangisi işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı veren hâllerden biri değildir?

A) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması
B) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması
C) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı hâlde yapmamakta ısrar etmesi
D) İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması hâlinde devamsızlığın Kanun'da öngörülen bildirim süresini aşması
E) İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

2024 Hmgs

14-Serdar'ın uluslararası ticaret yapan bir firmaya gönderdiği özgeçmişinde, ileri derecede yabancı dil bildiği bilgisi yer almaktadır. İşveren bu niteliğine güvenerek Serdar ile iş sözleşmesi yapar. Ancak ilerleyen süreçte Serdar'ın yabancı dil düzeyi hakkında işvereni yanılttığı ve dil bilgisinin yetersiz olduğu ortaya çıkar. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işveren, Serdar'ın bu davranışını öğrendiği tarihten itibaren kural olarak en geç kaç iş günü içinde iş sözleşmesini derhâl feshedebilir?

A) 2

B) 3

C) 4

D) 6

E) 10

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

2024 Hmgs

15-4857 sayılı İş Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi işveren açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhâl feshine imkan veren durumlardan biri değildir?

A) İşçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması

B) İşçinin, iş yerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi

C) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olması ve iş yerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun sağlık kurulunca saptanması

D) İşçinin çevresinde meydana gelen ve onu iş yerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması

E) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

2025/1

16-6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre sendika üyeliği hakkında aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

A) İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez.
B) İşçi sendikasına üye olabilmek için on sekiz yaşını doldurmuş olmak gerekir.
C) Bir işyerinde, işverence yürütülen yardımcı işlerde çalışan işçilerin işyerinin değil yardımcı işin girdiği işkolunda sendikaya üye olması gerekir.
D) Sendika üyeliğinden çıkarılma kararını sendika yönetim kurulu verir.
E) Herhangi bir askerî ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin üyelik ilişkisi kendiliğinden sona erer.

2025/2

17-6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika üyeliğine ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?
A) Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde askıda kalır.
B) İşçi sendikası üyesinin işsiz kalması sendika üyeliğini sona erdirir.
C) İşçi sendikalarına üye olabilmek için on sekiz yaşını doldurmak gerekir.
D) Aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olamazlar.
E) Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı sendika yönetim kurulu tarafından verilir.

2025/2
18-6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer alan aşağıdaki tanımlardan hangisi yanlıştır?

A) Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde,ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve
geliştirmek için en az on beş işçi veya işverenin bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade eder.
B) Grup toplu iş sözleşmesi: İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini ifade eder.
C) Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi
ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi ifade eder.
D) İşveren vekili: İşveren adına işletmenin bütününü yönetenleri ifade eder.
E) Konfederasyon: Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşu ifade eder

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

ÇERÇEVE SÖZLEŞME	Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmedir.
İŞYERİ TİS	İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin olarak işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.
İŞLETME TİS	Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmedir.
GRUP TİS	İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesidir

Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.

19-6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, bir işçi sendikası ve bir işveren sendikası arasında birden çok üye işverene ait aynı iş kolunda kurulu iş yerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılan iş sözleşmesine ne ad verilir?

A) İş yeri toplu iş sözleşmesi

B) Çerçeve sözleşme

C) İşletme toplu iş sözleşmesi

D) Grup toplu iş sözleşmesi

E) Teşmile konu toplu iş sözleşmesi

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

Sigortalı Sayılmayanlar (Tam İstisnalar) (m.6)

a) İşverenin işyerinde **ücretsiz çalışan eşi**,
b) Yaşadıkları **konut içinde yapılan işlerde çalışanlar**,
c) Ev hizmetlerinde bir ay içerisinde 10 günden az çalışanlar,
d) Er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile **yedek subay okulu öğrencileri**,
e) Yurtdışında sigortalı olanlar
f) Tatbikî mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler,
g) Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya **Rehabilite edilen, hasta veya malûller**
h) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının **(b) ve (c) bentleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar**,
ı) Tarımsal faaliyette bulunanlar ile **Esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan** masraflar düşüldükten sonra **aylık ortalama geliri asgari ücretin altında olanlar,**
i) Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, Türkiye Futbol Federasyonu, bağımsız spor federasyonları tarafından yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyetleri ile bu faaliyetlerle ilgili kamp, eğitim ve hazırlık çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde görevlendirilenler.
j) Yaşlılık aylığı almaktayken bu aylıkları kesilmeksizin 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışanlar

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

I. İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi

II. Köy ve mahalle muhtarları

III. Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dâhil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar

IV. Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen hasta veya malûller

V. Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız olarak tarımsal faaliyette bulunanlar

20-5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında yukarıdakilerden hangileri sigortalı sayılmaz?

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

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

21-5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, başka birinin bakımına muhtaç derecede malul olan sigortalılar için malullük sigortasından yararlanma şartları aşağıdakilerin hangisinde doğru olarak verilmiştir?

A) Sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük,yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması

B) En az 5 yıldan beri sigortalı bulunup 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması

C) En az 5 yıldan beri sigortalı bulunup 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması

D) En az 10 yıldan beri sigortalı bulunup 900 gün malullük,yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması

E) Sigortalılık süresi aranmaksızın 900 gün malullük,yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

22-Bir işyerinde meydana gelen iş kazasını öğrenen işverenin, bu durumu yerel kolluk kuvvetlerine (zabıta) bildirme yükümlülüğüyle ilgili hukuki süre aşağıdakilerden hangisidir?

A) Kazanın gerçekleştiği günü takip eden 3 iş günü içinde

B) Kazanın meydana geldiği andan itibaren derhal

C) Olayın üzerinden 24 saat geçmeden

D) İşçinin hastaneye sevk edildiği tarihten itibaren 2 iş günü içinde

E) SGK'ya yapılan bildirimle eş zamanlı olarak

MURAT CEM HOCA

HUKUK SORU ÇÖZÜMLERİ

1. E
2. A
3. E
4. E
5. A
6. A

CEVAP ANAHTARI

1. C	**2. B**	**3. D**	**4. C**	**5. C**
6. B	7. A	8. D	9. E	10. B
11. C	12. D	13. A	14. D	15. C

16. A	**17. A**
18. A	19. D
20. C	21. B
22. B	