MURAT CEM HOCA HUKUK EĞİTİMLERİ-
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
1.DERS SORU VE CEVAPLARI

Soru 1 -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.

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 EĞİTİMLERİ-
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
1.DERS SORU VE CEVAPLARI

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

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 EĞİTİMLERİ-
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
1.DERS SORU VE CEVAPLARI

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

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 EĞİTİMLERİ-
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
1.DERS SORU VE CEVAPLARI

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.

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 EĞİTİMLERİ-
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
1.DERS SORU VE CEVAPLARI

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

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.

Olay Metni (Soru 5 ve Soru 6 İçin Geçerli)

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

MURAT CEM HOCA HUKUK EĞİTİMLERİ-
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
1.DERS SORU VE CEVAPLARI

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.

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 EĞİTİMLERİ-
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
1.DERS SORU VE CEVAPLARI

2025/1 Hmgs

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.

8-4857 sayılı İş Kanunu'na göre engelli işçi çalıştırma zorunluluğuyla ilgili yukarıdaki ifadelerden hangileri doğrudur?

A) Yalnız I

B) Yalnız II

C) Yalnız III

D) I ve III

E) II ve III

MURAT CEM HOCA HUKUK EĞİTİMLERİ-
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
1.DERS SORU VE CEVAPLARI

AÇIKLAMALI CEVAP ANAHTARI

Soru 1 (5510 Sayılı Kanun - Sorumluluk ve Rücu)

- **Doğru Cevap: E**
- **İlgili Kanun Maddesi:** 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu **Madde 21** ve **Madde 39**
- **Detaylı Çözüm Analizi:**
    - **E Şıkkı Neden Yanlıştır? (Doğru Cevap):** 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesinin dördüncü fıkrasına göre, iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin **tamamı değil, yarısı (%50'si)** zarara sebep olan üçüncü kişilere (ve kusuru varsa bunları çalıştıranlara) rücu edilir. Murat Cem Hoca'nın ders sunumunda da vurguladığı pratik formül şöyledir: **"İşveren tam (%100), üçüncü kişi yarım (%50) sorumludur."** Bu nedenle E seçeneğindeki "tamamını" ifadesi kanuna açıkça aykırıdır.
    - **A Şıkkı Neden Doğrudur?** Kanun'un 21/1. maddesi uyarınca, iş kazası veya meslek hastalığı işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir davranışı sonucu oluşmuşsa, Kurumca yapılan tüm masraflar ve bağlanan gelirlerin ilk peşin sermaye değerleri toplamı (işçinin isteyebileceği tutarla sınırlı olmak üzere) işverene rücu edilir.
    - **B Şıkkı Neden Doğrudur?** İş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanan gelirlerde rücu ilişkisi kusurlu şahıslara yöneliktir. Kazanın oluşumunda kusuru bulunan hak sahibinin kendi payına rücu edilmeyeceğine dair içtihatlar ve yasal koruma mevcuttur.
    - **C Şıkkı Neden Doğrudur?** Kanun'un 21/2. fıkrasına göre, işveren iş kazasını yasal süresi (3 iş günü) içinde Kuruma bildirmezse, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca işverenden tahsil edilir (rücu edilir).
    - **D Şıkkı Neden Doğrudur?** Kanun'un 21/1. fıkrasının son cümlesinde açıkça belirtilmiştir: *"İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır."*

MURAT CEM HOCA HUKUK EĞİTİMLERİ-
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
1.DERS SORU VE CEVAPLARI

Soru 2 (4857 Sayılı İş Kanunu - İşyerinin Devri)

- **Doğru Cevap: A (I, II ve V)**
- **İlgili Kanun Maddesi:** 4857 Sayılı İş Kanunu **Madde 6** (İşyerinin veya bir bölümünün devri)
- **Detaylı Çözüm Analizi:**
    - **I. Öncül (Doğru):** İş Kanunu m. 6/1 uyarınca, işyeri veya bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralan yeni işverene geçer.
    - **II. Öncül (Doğru):** İş Kanunu m. 6/3 uyarınca, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludur. Ancak devreden işverenin bu borçlardan sorumluluğu **devir tarihinden itibaren iki yıl** ile sınırlıdır.
    - **V. Öncül (Doğru):** İş Kanunu m. 6/2 uyarınca, devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda (kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin hakları vb.), işçinin devreden işveren yanında işe başladığı ilk tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Kıdem süresi kesintisiz kabul edilir.
    - **III. Öncül Neden Yanlıştır?** İşyeri devri külli halefiyet ilkesine dayanan otomatik bir yasal geçiş sürecidir. İş sözleşmelerinin devralana geçmesi için **işçinin rızasının bulunması şart değildir**.
    - **IV. Öncül Neden Yanlıştır?** İş Kanunu m. 6/5 uyarınca, ne devreden ne de devralan işveren sırf işyeri devri gerekçesine dayanarak iş sözleşmesini feshedemez. Devir, işveren açısından haklı bir fesih nedeni oluşturmadığı gibi işçi açısından da haklı nedenle fesih hakkı doğurmaz.

MURAT CEM HOCA HUKUK EĞİTİMLERİ-
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
1.DERS SORU VE CEVAPLARI

Soru 3 (6356 Sayılı Kanun - Sendika Üyeliği)

- **Doğru Cevap: E (II, III ve V)**
- **İlgili Kanun Maddesi:** 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu **Madde 17** (Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması)
- **Detaylı Çözüm Analizi:**
    - **II. Öncül (Doğru):** 6356 sayılı Kanun m. 17/5 uyarınca, sendikaya üyelik e-Devlet kapısı üzerinden elektronik olarak yapılır ve sendika tüzüğündeki yetkili organın kabulü (veya 30 gün içinde reddedilmemesi durumunda zımni kabul) ile kazanılır.
    - **III. Öncül (Doğru):** 6356 sayılı Kanun m. 17/4 uyarınca, bir işyerinde asıl işlerin dışında yardımcı işlerde çalışan işçiler de, asıl işyerinin girdiği işkolunda kurulu bulunan bir sendikaya üye olabilirler.
    - **V. Öncül (Doğru):** 6356 sayılı Kanun m. 17/5 uyarınca, haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren **otuz gün içinde** iş mahkemesinde dava açabilirler. Mahkemenin kararı kesindir.
    - **I. Öncül Neden Yanlıştır?** Kanun m. 17/3 uyarınca, kural olarak işçi veya işverenler **aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamazlar**. Aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde aynı anda çalışan işçiler hariç olmak üzere, bu kurala aykırı üyeliklerde sonraki üyelikler geçersiz sayılır.
    - **IV. Öncül Neden Yanlıştır?** İşçi sendikasına üye olabilmek için on sekiz yaşını doldurmuş olmak zorunlu değildir. Kanun m. 17/1 uyarınca, **on beş yaşını dolduran** ve işçi sayılan her kişi sendikaya üye olabilir.

MURAT CEM HOCA HUKUK EĞİTİMLERİ-
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
1.DERS SORU VE CEVAPLARI

Soru 4 (6356 Sayılı Kanun - Toplu İş Sözleşmesi)

- **Doğru Cevap: E**
- **İlgili Kanun Maddesi:** 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu **Madde 35, 36, 37 ve 39**
- **Detaylı Çözüm Analizi:**
    - **E Şıkkı Neden Doğrudur? (Doğru Cevap):** 6356 sayılı Kanun m. 36/2 uyarınca, sona eren bir toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri (çalışma şartları, ücretler vb. normatif hükümler) yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar **iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder**. Bu duruma iş hukukunda **"toplu iş sözleşmesinin art etkisi (post-activity)"** denir.
    - **A Şıkkı Neden Yanlıştır?** Birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini kapsayan sözleşme **"grup toplu iş sözleşmesi"**dir (m. 33/3). "İşletme toplu iş sözleşmesi" ise bir gerçek veya tüzel kişiye (tek bir işverene) ait birden çok işyerini kapsar (m. 33/4).
    - **B Şıkkı Neden Yanlıştır?** Kanun m. 35/2 uyarınca, toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra tarafların anlaşmasıyla dahi olsa **süresinden önce sona erdirilemez**, süresi uzatılamaz veya kısaltılamaz.
    - **C Şıkkı Neden Yanlıştır?** Kanun m. 37/1 uyarınca, taraf olan sendikanın faaliyetinin durdurulması, tüzel kişiliğinin sona ermesi veya yetkiyi kaybetmesi yürürlükteki toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.
    - **D Şıkkı Neden Yanlıştır?** Kanun m. 39/4 uyarınca, sendikaya üye olmayan işçilerin TİS'ten dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilmesi için **taraf işçi sendikasının onayına gerek yoktur**. Bu yasal bir haktır ve talep tarihi itibarıyla geçerlilik kazanır.

MURAT CEM HOCA HUKUK EĞİTİMLERİ-
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
1.DERS SORU VE CEVAPLARI

Soru 5 (5510 Sayılı Kanun - İş Kazası Sayılma Halleri)

- **Doğru Cevap: A**
- **İlgili Kanun Maddesi:** 5510 Sayılı Kanun **Madde 13** (İş kazasının tanımı ve sayılma halleri)
- **Detaylı Çözüm Analizi:**
    - **A Şıkkı Neden İş Kazası Sayılmaz? (Doğru Cevap):** 5510 sayılı Kanun m. 13'te iş kazası sayılan haller tahdidi olarak sayılmıştır. Emziren kadın işçinin **süt izni** (çocuğuna süt vermek için ayrılan zaman) sırasında geçirdiği kazalar iş kazası kabul edilirken (m. 13/1-d), **doğum izni (analık izni)** süresince işyeri dışında (örneğin evde) meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaz. Bu sürelerde iş ilişkisi askıdadır ve sigortalının işverenin otoritesiyle veya işiyle bağı kaza anında kurulamaz.
    - **B, C, D ve E Şıkları Neden İş Kazasıdır?**
        - **B Şıkkı:** Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada gerçekleşen her kaza (işle ilgili olmasa dahi) iş kazasıdır (m. 13/1-a).
        - **C Şıkkı:** İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelen kazalar iş kazasıdır (m. 13/1-b).
        - **D Şıkkı:** İşverence sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere gidiş-geliş esnasında oluşan kazalar (servis kazaları) iş kazasıdır (m. 13/1-e).
        - **E Şıkkı:** İşyeri dışına görevli gönderilen işçinin, asıl işini yapmaksızın boşta geçirdiği zamanlardaki kazalar iş kazasıdır (m. 13/1-c).

MURAT CEM HOCA HUKUK EĞİTİMLERİ-
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
1.DERS SORU VE CEVAPLARI

Soru 6 (4857 Sayılı İş Kanunu - Geçici İş İlişkisi)

- **Doğru Cevap: A**
- **İlgili Kanun Maddesi:** 4857 Sayılı İş Kanunu **Madde 7** (Geçici iş ilişkisi ve yasaklanan haller)
- **Detaylı Çözüm Analizi:**
    - **A Şıkkı Neden Geçici İş İlişkisi Kurulamayacak Bir Haldir? (Doğru Cevap):** İş Kanunu m. 7/son fıkrası uyarınca; toplu işçi çıkarılan işyerlerinde (8 ay boyunca), kamu kurum ve kuruluşlarında ve **yer altında maden çıkarılan işyerlerinde** özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması **kesinlikle yasaktır**. Bu yasak, maden işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği risklerini ve sömürülmesini engellemek amacı taşır.
    - **B, C, D ve E Şıkları Neden İzin Verilen Hallerdendir?** İş Kanunu m. 7/2 uyarınca; üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin varlığı (e), günlük işlerden sayılmayan aralıklı işler (d), ev hizmetleri (c) ve dönemsellik arz eden iş artışları (g) durumlarında özel istihdam büroları aracılığıyla yasal sınır süreleri dahilinde geçici iş ilişkisi kurulabilir.

MURAT CEM HOCA HUKUK EĞİTİMLERİ-
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
1.DERS SORU VE CEVAPLARI

BÖLÜM 2: HMGS VE DİĞER SINAV / ÖRNEK SORULAR

Soru 1 (Olay Analizi - Devrin Etkileri)

- **Doğru Cevap: C**
- **İlgili Kanun Maddesi:** 4857 Sayılı İş Kanunu **Madde 6/5**
- **Detaylı Çözüm Analizi:**
    - **c Şıkkı Neden Yanlıştır? (Doğru Cevap):** İş Kanunu m. 6/5 açıkça hükme bağlamıştır: *"İşyerinin devri işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz."* Lojistik uzmanı İlkay, sırf işyerinin başka bir gerçek kişiye devredilmiş olmasını gerekçe göstererek iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedemez. Bu nedenle "c" seçeneğindeki ifade yanlıştır.
    - **a Şıkkı Neden Doğrudur?** Devir anında işyerinde çalışan 15 işçinin tamamının iş sözleşmesi, tüm kazanılmış hak ve borçları ile birlikte devralan yeni işverene kendiliğinden geçer (m. 6/1).
    - **b Şıkkı Neden Doğrudur?** İş Kanunu m. 6/2 uyarınca, devralan işveren işçilerin kıdeme bağlı haklarında (kıdem tazminatı, izin vb.) işçinin devreden işveren yanında ilk işe başladığı tarihi (İlkay için 2 yıl önceki tarihi) esas almak zorundadır.
    - **d Şıkkı Neden Doğrudur?** m. 6/5 uyarınca, devralan işveren de sırf devir gerekçesine dayanarak işçileri işten çıkaramaz (fesih yasaktır).
    - **e Şıkkı Neden Doğrudur?** m. 6/3 uyarınca, devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan (fazla çalışma alacağı gibi) devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren 2 yıldır. Devralan ile birlikte müteselsilen sorumludurlar.

MURAT CEM HOCA HUKUK EĞİTİMLERİ-
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
1.DERS SORU VE CEVAPLARI

Soru 2 (İşyerinin Devri - Genel Esaslar)

- **Doğru Cevap: B**
- **İlgili Kanun Maddesi:** 4857 Sayılı İş Kanunu **Madde 6**
- **Detaylı Çözüm Analizi:**
    - **B Şıkkı Neden Söylenemez? (Doğru Cevap):** İş akdinin devirden sonra sona erdiği durumlarda kıdem tazminatının tamamından devralan yeni işveren tek başına sorumlu değildir. Devreden işveren de **kendi dönemi ve devir anındaki ücret seviyesi ile sınırlı olmak üzere** kıdem tazminatından devralan işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur. Ayrıca Yargıtay ilke kararlarına göre, devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluğu için m.6/3'teki **2 yıllık süre sınırı uygulanmaz**. Dolayısıyla devralan işverenin kıdem tazminatından *"tek başına"* sorumlu olduğu iddiası yanlıştır, devredenin sorumluluğu devam eder.
    - **A, C, D ve E Şıkları Neden Doğrudur?**
        - **A Şıkkı:** Devirle birlikte mevcut tüm iş sözleşmeleri yeni işverene aynen geçer (m. 6/1).
        - **C Şıkkı:** Devir öncesi muaccel borçlardan devreden ve devralan 2 yıl boyunca birlikte sorumludur (m. 6/3).
        - **D Şıkkı:** Sırf devir nedeniyle işverenin haklı fesih yetkisi yoktur (m. 6/5).
        - **E Şıkkı:** Devir sonrasında çalışma şartlarında esaslı ve olumsuz bir değişiklik meydana gelirse işçi m. 22 uyarınca değişiklik feshine/itirazına başvurabilir.

MURAT CEM HOCA HUKUK EĞİTİMLERİ-
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
1.DERS SORU VE CEVAPLARI

Soru 3 (2023/3 - İş Kanunu Kapsamı)

- **Doğru Cevap: D**
- **İlgili Kanun Maddesi:** 4857 Sayılı İş Kanunu **Madde 4** (İstisnalar)
- **Detaylı Çözüm Analizi:**
    - **D Şıkkı Neden İstisna Değildir? (Doğru Cevap):** İş Kanunu m. 4/1-a uyarınca deniz ve hava taşıma işleri kanun kapsamı dışındadır. Ancak m. 4/2-b bendi ile bu istisnaya bir istisna getirilmiş ve **"havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler"** açıkça İş Kanunu kapsamına alınmıştır. Bu nedenle yer tesislerindeki havacılık işleri kapsam dışı değildir; aksine İş Kanunu hükümlerine tabidir.
    - **A, B, C ve E Şıkları Neden Kapsam Dışındadır?**
        - **A Şıkkı:** Ev hizmetlerinde çalışanlar kapsam dışıdır (m. 4/1-c).
        - **B Şıkkı:** Aile ekonomisi sınırları içindeki tarımsal yapı işleri kapsam dışıdır (m. 4/1-b).
        - **C Şıkkı:** Deniz ve hava taşıma işleri ana kural olarak kapsam dışıdır (m. 4/1-a).
        - **E Şıkkı:** 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri kapsam dışıdır (m. 4/1-a).

Soru 4 (Çağrı Üzerine Çalışma)

- **Doğru Cevap: C**
- **İlgili Kanun Maddesi:** 4857 Sayılı İş Kanunu **Madde 14** (Çağrı üzerine çalışma)
- **Detaylı Çözüm Analizi:**

- **C Şıkkı Neden Yanlıştır? (Doğru Cevap):** İş Kanunu m. 14/3 uyarınca, sözleşmede çağrı süresi belirtilmemişse, işveren çağrıyı, işçiyi çalıştıracağı zamandan **en az üç (3) gün önce** yapmak zorundadır. C seçeneğinde belirtilen "en az 2 gün önceden yapmalıdır" ifadesi kanuni süreye aykırı olduğundan yanlıştır.
- **A Şıkkı Neden Doğrudur?** Kanun m. 14/1 uyarınca, çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çağrılıp çalıştırılmasa dahi kararlaştırılan ücrete hak kazanır.
- **B Şıkkı Neden Doğrudur?** m. 14/1 uyarınca, çağrı üzerine çalışma sözleşmesi türü gereği **yazılı** yapılmak zorundadır.
- **D Şıkkı Neden Doğrudur?** m. 14/1 uyarınca, haftalık çalışma süresi sözleşmede belirtilmemişse haftada **20 saat** çalışılacağı kabul edilir.
- **E Şıkkı Neden Doğrudur?** m. 14/3 uyarınca, günlük çalışma süresi kararlaştırılmamışsa işveren işçiyi her çağrıda günde en az **4 saat** üst üste çalıştırmakla yükümlüdür.

Soru 5 (Engelli Çalıştırma Yükümlülüğü - Kontenjan Hesabı)

- **Doğru Cevap: C (4)**
- **İlgili Kanun Maddesi:** 4857 Sayılı İş Kanunu **Madde 30** (Engelli çalıştırma zorunluluğu)
- **Adım Adım Hesaplama Yöntemi:**
  1. **Kısmi Süreli Çalışanların Tam Süreliye Dönüştürülmesi:** Kanun m. 30/2 uyarınca kısmi süreli çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.
     - İşyerinde 20 kısmi süreli çalışan vardır ve "yarım gün (0.5 oranında)" mesai yapmaktadırlar.20 Kısmi süreli çalışan 10 tam süreli çalışana çevrilir.
     - Özel sektör işyerleri için yasal engelli çalıştırma oranı **%3**'tür.
  2. **Yuvarlama Kuralının Uygulanması:**
     - Kanun m. 30/2 uyarınca; *"Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür."*

- 120* % 3 = 3,6 dan Bu doğrultuda Elara en az **4** engelli işçi çalıştırmakla yükümlüdür.

Soru 6 (Toplam Çalışan Sayısının Hesaplanması)

- **Doğru Cevap: B**
- **İlgili Kanun Maddesi:** 4857 Sayılı İş Kanunu **Madde 30/2 ve m. 30/3**
- **Detaylı Çözüm Analizi:**
  - **B Şıkkı Neden Doğrudur? (Doğru Cevap):** İş Kanunu m. 30/3 maddesinde açıkça belirtilmiştir: *"İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır."* Bu yasal bir önceliktir.
  - **A Şıkkı Neden Yanlıştır?** Kontenjan hesabında "aynı işkolundaki" değil, **"aynı il sınırları içindeki"** tüm işyerlerindeki toplam çalışan sayısı esas alınır (m. 30/1).
  - **C ve D Şıkları Neden Yanlıştır?** Toplam çalışan sayısının tespitinde **hem belirli hem de belirsiz süreli** iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin tamamı esas alınır (m. 30/2). "Sadece" ibareleri yanlıştır.
  - **E Şıkkı Neden Yanlıştır?** Kısmi süreli çalışanlar hesaba katılmaz ifadesi yanlıştır; yukarıda Soru 5'te uygulandığı üzere çalışma süreleri oranlanarak tam süreliye dönüştürülüp hesaba dahil edilirler.

Soru 7 (HMGS 2025/2 - Engelli İşçi Sayısı Belirleme)

- **Doğru Cevap: A (3)**
- **İlgili Kanun Maddesi:** 4857 Sayılı İş Kanunu **Madde 4** ve **Madde 30/son fıkra**
- **Adım Adım Hesaplama Yöntemi:**
  1. **Çırakların Durumu:** 4857 sayılı İş Kanunu m. 4/1-f uyarınca çıraklar kanun kapsamı dışındadır. Bu nedenle 20 çırak engelli kontenjanı hesabında toplam işçi sayısına **dahil edilmez (0 sayılır)**.

2. **Yer Altı İşçilerinin Durumu:** İş Kanunu m. 30/son fıkrası uyarınca; yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılması yasaktır. Ayrıca bu işlerde çalışanlar, işyerindeki **toplam işçi sayısının tespitinde de hesaba katılmaz**. Bu nedenle 100 yer altı işçisi hesaplamada **tamamen elenir (0 sayılır)**.
3. **Kara Taşıma İşçilerinin Durumu:** Kara taşıma işleri İş Kanunu kapsamındadır. Bu gruptaki **100 işçi** hesaba katılır.
4. **Kontenjan Hesabı:**
    - Yükümlülüğe esas alınacak toplam işçi sayısı = **100** (sadece kara taşıma işçileri).
    - İşyeri özel sektör kapsamında olduğundan engelli kontenjan oranı **%3**'tür.

- Dolayısıyla işveren bu işyerinde en az **3** engelli işçi çalıştırmak zorundadır.

Soru 8 (HMGS 2025/1 - Engelli İstihdam Esasları)

- **Doğru Cevap: D (I ve III)**
- **İlgili Kanun Maddesi:** 4857 Sayılı İş Kanunu **Madde 30**
- **Detaylı Çözüm Analizi:**
    - **I. Öncül (Doğru):** Kanun m. 30/son uyarınca; yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılması kesinlikle yasaktır.

MURAT CEM HOCA HUKUK EĞİTİMLERİ-
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
1.DERS SORU VE CEVAPLARI

- **III. Öncül (Doğru):** Kanun m. 30/3 uyarınca; işyerinde çalışırken engelli hâle gelen eski işçilere istihdamda kanunen öncelik tanınır.
- **II. Öncül Neden Yanlıştır?** Kanun m. 30/2 uyarınca, çalıştırılacak engelli işçi sayısının tespitinde **belirli süreli, belirsiz süreli ve kısmi süreli** (tam süreliye dönüştürülerek) çalışan işçilerin tamamı esas alınır. "Sadece belirsiz süreli iş sözleşmesi esas alınır" ibaresi yanlıştır.
- Bu durumda doğru olan öncüller I ve III olduğundan doğru seçenek **D** şıkkıdır.