

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Nokta Atışı Soru Tahminleri

Bahar Hoca Diyor Ki;

Ortak Odak

- İş Güvencesi Şartları, İşe İade Davası Süreleri Ve Tazminatları
- Haklı Nedenle Derhal Fesih Süreleri Ve İhbar Tazminatı
- Çalışma Süreleri, Kadın İşçilerin Korunması Ve İzinler
- Geçici İş İlişkisi Ve Engelli Çalıştırma Zorunluluğu
- İşsizlik Sigortası Ve İş Kazası / Meslek Hastalığı (İKMH) Bildirimleri
- Sendikal Haklar, Grev Yasakları Ve Sendikal Tazminat

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU ÇIKMIŞ SORULAR ANALİZİ

Sınav türlerine göre odak noktaları, soru tipleri ve zorluk dereceleri karşılaştırması

HMGS Odak Noktaları ve Çıkmış Soru Türleri

HMGS, doğrudan kanunda yer alan **matematiksel sürelerle, yaş sınırlarına ve net ceza/tazminat oranlarına** odaklanmaktadır.

Öne Çıkan Detaylar

- İşsizlik Sigortası:** Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olmak ve son 3 yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olmak şartı doğrudan sorulur (2025 Nisan HMGS).
- Sendika Üyeliği:** İşçi sendikasına üye olabilmek için en az 15 yaşını doldurmuş olmak gerektiği çok net ve sık çıkan bir kuraldır (2024 HMGS).
- İşe İade Davası Süreleri:** Arbulucu ile anlaşılabilmesi halinde son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren 2 hafta içinde iş mahkemesinde dava açılması gerektiği kuralı (2025 Eylül HMGS) mutlaka bilinmelidir.
- Geçici İş Göremezlik Kesintisi:** İş kazası geçiren sigortalının, hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması nedeniyle tedavi süresi uzarsa ödeneğinin 1/4'e kadar eksiltileceği, ağır kusuru varsa 1/3'e kadar azaltılacağı (2025 Nisan HMGS) test edilmiştir.

Soru Türleri

Kanundaki oranları (örn. %3 engelli **çalıştırma zorunluluğu**), hak düşürücü mutlak süreleri (**6 iş günü**) ve koruyucu süreleri (**8+8 hafta analık izni**) hesaplatan net kurallara dayalı doğrudan bilgi sorularıdır.

Hakimlik Odak Noktaları ve Çıkmış Soru Türleri

Hâkimlik sınavları, **tazminatların iç içe girdiği çoklu olayları**, alt işverenlikteki müteselsil sorumluluğun sınırlarını ve geçersiz fesih ile haksız fesih ayrımlarının doğurduğu sonuçları teknik senaryolar üzerinden sorar.

Öne Çıkan Detaylar

- Tazminatların Çatışması:** Sendikal nedenlerle ayrımcılık yapılması halinde ödenen sendikal tazminatın (en az 1 yıllık ücret tutarında), kötüniyet tazminatı ile **aynı anda istenemeyeceği** ancak kıdem veya ihbar tazminatlarıyla birlikte istenebileceği çeldirici bir kuraldır.
- İşyeri Devri ve Alt İşveren:** İşyerinin devri halinde devreden işverenin doğmuş borçlardan sorumluluğunun devir tarihinden itibaren kural olarak 2 yıl ile sınırlı olduğu ve asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı sadece kendi işyerinde geçen süre ile müteselsil sorumlu olduğu detayları ön plandadır.

Soru Türleri

"A, işyerindeki asıl işverene karşı sendika üyesi olduğu için çıkarılmıştır..." tarzında uzun vaka (pratik) metinleri üzerinden işçinin hangi tazminatları talep edebileceğini, sürelerini ve kusur derecelerine göre uygulanacak rücu durumlarını yorumlatan **yüksek zorluk dereceli** sorulardır.

2026 HMGS SORU TAHMİNLERİ

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

1

İş Güvencesi Şartları, İşe İade Davası Süreleri ve Tazminatları

Odak Noktası: Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli sözleşmesi ancak geçerli bir sebeple feshedilebilir. Geçersiz sebeple fesih yapıldığında işçi 1 ay içinde arabulucuya başvurmalı, anlaşılamazsa son tutanaktan itibaren 2 hafta içinde mahkemeye dava açmalıdır. İşe iade kararı üzerine işçi 10 iş günü içinde işe başlamak için başvurmak zorunda, işveren de 1 ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren işe başlatmazsa işçiye en az **4 aylık** ve en çok **8 aylık** ücreti tutarında "iş güvencesi tazminatı" ve kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı boşta geçen süre için en çok **4 aya kadar** ücreti ödenir.

2

Haklı Nedenle Derhal Fesih Süreleri ve İhbar Tazminatı

Odak Noktası: İşçi veya işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde (hırsızlık, devamsızlık, taciz vb.) dayanarak sözleşmeyi derhal fesih hakkı, durumu öğrendiği günden itibaren 6 iş günü ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren 1 yıl sonra kullanılamaz. Süreli feshlerde ise ihbar süreleri kıdeme göre **2, 4, 6 ve 8 hafta** olarak uygulanır. İş güvencesi kapsamında olmayan işçinin sözleşmesinin kötü niyetle feshinde, bildirim süresinin 3 katı tutarında kötüniyet tazminatı ödeneceği kesindir.

3

Çalışma Süreleri, Kadın İşçilerin Korunması ve İzinler

Odak Noktası: Haftalık normal çalışma süresi kural olarak en çok 45 saattir, günlük ise 11 saati aşamaz. Yeraltı maden işlerinde ise haftalık en çok **37,5 saat** ve günlük **7,5 saattir**. Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam **16 hafta** çalıştırılmamaları esastır (çoğul gebelikte doğum öncesine 2 hafta eklenir) ve günde **1,5 saat** süt izni verilir. Yıllık ücretli izin süreleri kıdeme göre en az **14, 20 ve 26 gündür** (18 yaş altı ve 50 yaş üstüne 20 günden az verilemez).

4

Geçici İş İlişkisi ve Engelli Çalıştırma Zorunluluğu

Odak Noktası: Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi, iş sağlığı ve güvenliği acil işlerinde veya işletmenin ortalama üretiminin öngörülemez şekilde artması hallerinde en fazla 4 ay süreyle kurulabilir ve en fazla 2 defa yenilenebilir. Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde 8 ay süresince geçici işçi çalıştırılmaz. İşverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde **%3**, kamu işyerlerinde ise **%4** engelli ve **%2** eski hükümlü işçi çalıştırmakla yükümlüdür.

5

İşsizlik Sigortası ve İş Kazası / Meslek Hastalığı (IKMH) Bildirimleri

Odak Noktası: İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için iş akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olmak ve son 3 yıl içinde en az 600 gün prim ödemiş olmak kuraldır. İş kazasının öğrenilmesinden itibaren işverence 3 iş günü içinde SGK'ya bildirilmesi zorunludur. Geçici iş göremezlik ödeneği miktarının hesaplanmasında yatarak tedavilerde günlük kazancın **1/2'si**, ayakta tedavilerde **2/3'ü** verilir.

6

Sendikal Haklar, Grev Yasakları ve Sendikal Tazminat

Odak Noktası: İşçilerin sendikaya üye olabilmesi için 15 yaşını doldurmuş olmaları gereklidir. Sendikal nedenlerle ayrımcılık yapılarak işçinin çıkarılması durumunda işçinin 1 yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir (kötüniyet tazminatıyla birlikte istenemez). Kanuni grev yapılamayacak yerler olarak **can ve mal kurtarma işleri, cenaze işleri, su, elektrik, doğal gaz üretimi ve hastaneler** kesinlikle bilinmelidir.

- ☑ Bu 6 konu, her iki sınavda da en yüksek soru yoğunluğuna sahip başlıklardır. Özellikle yeter sayı silsileleri ve süreler ezber gerektiren kritik detaylardır — mutlaka tekrar ediniz. Sınavda şimdiden başarılar dileriz.