



T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

Sayı : Z-81625851-610-304
Konu : Soru Önergesi (7/14499)

23.10.2025

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA 7/14499

İlgi : 05.08.2024 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1469314 sayılı yazınız.

6.8.11

İlgi yazınız ile İstanbul Milletvekili Sayın Kezban KONUKÇU tarafından yöneltilen 7/14499 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

"4857 sayılı İş Kanununun 'Eşit davranma ilkesi' başlıklı 5 nci maddesinde, 'İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz....İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz....' hükmüne yer verilmiştir.

4857 sayılı Kanunun 'Sürelî Fesih' başlıklı 17 nci maddesine göre, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerektiği, çalışma sürelerine göre iki ile sekiz hafta arasında değişen bildirim sürelerine uymayan tarafın bu sürelerle ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda olduğu öngörülmüştür. Bu süreler asgari olup sözleşmelerle artırılabilir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Diğer yandan, 4857 sayılı İş Kanununun 'Feshin geçerli sebebe dayandırılması' başlıklı 18 nci maddesinde, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olduğu hükme bağlanmıştır. Aynı Kanunun 'İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı' başlıklı 25 nci maddesinde ise, işverenin, süresi belirli olsun veya olmasın hangi hallerde iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği hususlara yer verilmiştir.

İşverenin iş sözleşmesini haksız nedenle feshettiğinin mahkeme veya özel hakem tarafından tespiti halinde işverenin işçiye bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğu, başlatmaz ise tazminat ödeme yükümlülüğü de yine Kanun ile güvence altına alınmıştır.

Çalışma mevzuatı, iş sözleşmesinden kaynaklı uyuşmazlıklarda izlenecek yöntem ve usul bakımından kapsamlı bir çerçeve çizmekte; işgücü piyasasının dinamikleri ve ihtiyaçlar doğrultusunda gerekli hallerde mevzuat çalışmaları gerçekleştirilmektedir. Öte yandan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) başta olmak üzere uluslararası kuruluşlar tarafından belirlenen uluslararası çalışma normlarına uygunluk bakımından da gerekli düzenlemeler yapılmaktadır.

Bununla birlikte, Bakanlığımızca yürütülen teftişler; geçmiş yıllara ait istatistikî veriler, ulusal politikalar ve ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak, çalışma hayatının riskleri ve öncelikleri ile Bakanlığımızın kaynakları dikkate alınmak suretiyle programlı teftişler ve program dışı teftişler şeklinde yürütülmektedir. Programlı teftişler, çalışma hayatındaki sorunların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi sonucu belirlenen alanlarda veya sektörlerde yahut özel bir risk grubu hedeflenerek belirlenen işyerlerinde çalışma hayatı ile ilgili mevzuat hükümlerinin tamamının veya bir kısmının uygulanmasının denetlenmesi amacıyla gerçekleştirilen teftişlerdir. İncelemelerden oluşan program dışı teftişler ise programlı teftişler dışında kalan ihbar, şikâyet vb. talepler üzerine veya Bakanlığımıza intikal eden evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu gerçekleştirilmektedir."

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Vedat İKİKHAN
Bakan