



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

7/26632

Sayı : Z-81625851-610- 480
Konu : Soru Önergesi (7/26632)

31.08.2026

6K 142

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 17.04.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1613406 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile İstanbul Milletvekili Sayın Kezban KONUKÇU tarafından yöneltilen 7/26632 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

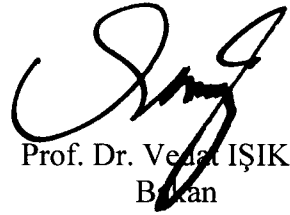
"1 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 8 inci maddesinde 21.04.2021 tarihli ve 31461 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 73 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle yapılan değişiklik ile; memur ve diğer kamu görevlilerinin tabi olacakları personel rejimlerinin temel ilke ve esaslarının belirlenmesi, hukuki ve mali statülerinin ve uygulama esaslarının tespit edilmesi, düzenlenmesi, geliştirilmesi, personel rejimleri arasında uyum, denge ve koordinasyonun sağlanmasına ilişkin iş ve işlemlerin ilgili mevzuat çerçevesinde yürütülmesi görevi, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilmektedir.

Bununla birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesine göre, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi 'işçi', işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar 'işveren', işçi ile işveren arasında kurulan ilişki 'iş ilişkisi' olarak tanımlanmıştır. Anılan Kanunda, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumlulukları düzenlenmiştir. Kanunun 9. maddesinde, 'Taraflar iş sözleşmesini kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla ihtiyaçlarına uygun şekilde düzenleyebilirler.

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.' hükümleri öngörülmüştür.

Kanunun 22. maddesinde, 'İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.' düzenlemesi bulunmaktadır."

Bilgilerinize arz ederim.


Prof. Dr. Vezat IŞIKHAN
Bakan