



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

Sayı : Z-81625851-610- **371**
Konu : Soru Önergesi (7/20687)

31.08.2026

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

7/20687

GK 71

İlgi : 25.12.2024 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1553950 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile İstanbul Milletvekili Sayın İskender BAYHAN tarafından yöneltilen 7/20687 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

"4857 sayılı İş Kanununun '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 süreler 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.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca anılan maddenin dördüncü fıkrası uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

Kanunun 'Feshin geçerli sebebe dayandırılması' başlıklı 18 inci 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, yer altı işlerinde çalışan işçilerde ise kıdem şartının aranmayacağı hükme bağlanmıştır. Kanunun 19, 20 ve 21 inci maddelerinde de, iş sözleşmesinin feshindeki usul, fesih bildirimine itiraz ve usulü, geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları düzenlenmiştir.

Diğer taraftan, Kanunun 'İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı' başlıklı 24 üncü maddesinde işçinin, süresi belirli olsun veya olmasın hangi hallerde iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği hususlarına, 'İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı' başlıklı 25 inci maddesinde ise, işverenin, süresi belirli olsun veya olmasın hangi hallerde iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği hususlarına yer verilmektedir.

Bununla birlikte, Bakanlığımızca yıl içinde yürütülen iş teftişi faaliyetleri, geçmiş yıllara ait istatistikî veriler, ulusal politikalar ve ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak, çalışma hayatının riskleri ve öncelikleri ile Bakanlığımızın kaynakları dikkate alınarak 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 uygulanmasının denetlenmesi amacıyla gerçekleştirilen teftişlerdir. İncelemelerden oluşan program dışı teftişler ise programlı teftişler dışında kalan ihbar, şikâyet vb. talepler üzerine veya Bakanlığa intikal eden evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu gerçekleştirilmektedir."

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. V. İŞİKHAN
Bakan