



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



2025 AİLE YILI

7/27249 GK 152

Sayı : Z-81625851-610-70
Konu : Soru Önergesi (7/27249)

29.06.2026

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 02.05.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1621124 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile İstanbul Milletvekili Sayın İskender BAYHAN tarafından yöneltilen 7/27249 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

"4857 sayılı İş Kanununun 'Sürelî Fesih' başlıklı 17. 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 ödenmek zorunda olduğu öngörülmüştür. Bu süreler asgari olup sözleşmelerle artırılabilir. 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. maddeleri hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18. maddenin birinci fıkrası uyarınca Kanunun 18, 19, 20 ve 21. 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.

4857 sayılı Kanunun 'Feshin geçerli sebebe dayandırılması' başlıklı 18. 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. maddelerinde de, iş sözleşmesinin feshindeki usul, fesih bildirimine itiraz ve usulü, geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları düzenlenmiştir.

Diğer taraftan, 4857 sayılı Kanununun 'İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı' başlıklı 24. maddesinde işçinin, süresi belirli olsun veya olmasın hangi hallerde iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği hususlara, 'İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı' başlıklı 25. 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. Vedat İŞIKHAN
Bakan