



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



2025 AİLE YILI

7/24507 62 118

Sayı : Z-81625851-610-318
Konu : Soru Önergesi (7/24507)

23.10.2025

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 04.03.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1591763 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile İstanbul Milletvekili Sayın İskender BAYHAN tarafından yöneltilen 7/24507 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

"4857 sayılı İş Kanunu'nda, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartlarına ilişkin hak ve sorumlulukları düzenlenmiştir. 4857 sayılı Kanunda ücret ile diğer mali ve sosyal haklara ilişkin asgari hususlar belirtilmiş olup, işçilere Asgari Ücret Tespit Komisyonunca belirlenen miktarın altında bir ücretin ödenmesi mümkün bulunmamaktadır. Asgari ücretin üzerindeki ücret ve sosyal haklar ise, işçi ve işveren arasında akdedilen iş sözleşmeleri ve taraflar arasında bağitlanan toplu iş sözleşmeleri ile ya da işyeri personel yönetmelikleriyle serbestçe belirlenebilmektedir.

Diğer taraftan, 4857 sayılı Kanunun 'Ücret kesme cezası' başlıklı 38. maddesinde, 'İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.' denilmektedir.

4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin yedinci ve sekizinci fıkralarında, 'Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.' hükmü yer almaktadır.

Bununla birlikte, sendikal örgütlenme hakkı, işçilere, işverenlere ve kamu görevlilerine tanınan anayasal bir haktır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda sendikaya üye olmanın serbest olduğu ve hiç kimsenin sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamayacağı, işçi veya işverenin sendikalaşma hakkı ve sendika özgürlüğü ile ilgili hükümleri belirtilmiştir. Anılan hükümlere uyulmaması durumunda, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda, 4857 sayılı İş Kanununda ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda çeşitli yaptırımlar öngörülmüştür.

Öte yandan, 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