



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

Sayı : Z-81625851-610- **188**
Konu : Soru Önergesi (7/34061)

31.07.2026

7/34061
6K 15

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 02.10.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1709499 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile İstanbul Milletvekili Sayın İskender BAYHAN tarafından yöneltilen 7/34061 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

"Anayasamızın 51'inci maddesi uyarınca sendikal örgütlenme hakkı, işçilere, işverenlere ve kamu görevlilerine tanınan Anayasal bir hak olma özelliği taşımaktadır. 53'üncü maddesinde ise; işçiler ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları ve toplu iş sözleşmelerinin nasıl yapılacağına kanunla düzenleneceği hükme bağlanmıştır. 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 Kanunu'nda, 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda çeşitli yaptırımlar öngörülmüştür.

Anayasamız ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, taraflar arasında serbest toplu pazarlık sistemini öngörmüştür. Bu bağlamda tarafların toplu iş sözleşmelerine yasalarca yasaklanmamış olmak koşuluyla serbest iradelerini kullanarak istedikleri hükümleri koyma konusunda serbestlikleri bulunmaktadır.

Gerek toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri sırasında, gerekse taraflar arasında imzalanarak yürürlüğe konulmuş bir toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin uygulanması aşamasında, taraflar dışında herhangi bir kişi veya kuruluşa müdahale hakkı tanınmamış olup, işçilerle işverenler arasında hizmet akdinden, toplu iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyumsuzluklarının kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisi iş mahkemelerine aittir.

Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanununun 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 hüküm altına alınmış olup, sendika üyeliğinin veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmanın ve işyeri sendika temsilciliği yapmanın iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep teşkil etmediği belirtilmiştir.

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 İŞİKHAN
Bakan