



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



2025 AİLE YILI

7/24574 GK 119

22.09.2025

Sayı : Z-81625851-610- 208
Konu : Soru Önergesi (7/24574)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 05.03.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1592895 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile İstanbul Milletvekili Sayın Saliha Sera KADIGİL tarafından yöneltilen 7/24574 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 ödemek zorunda olduğu öngörülmüştür. Bu süreler asgari 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, İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21. maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18. maddenin birinci fıkrası uyarınca İş Kanununun 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 fıkra 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 hükmüne 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 Kanunun '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 hususlara yer verilmektedir.

Bunun yanında; mülga 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 14. Maddesine göre 4857 sayılı Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin; işveren tarafından bu kanunun 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen nedenler dışında, feshedilmesi durumunda işverence işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir."

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Vedat İŞIKHAN
Bakan