



2025 AİLE YILI

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

7/29281

10.10.2025

52 183

Sayı : Z-81625851-610-248
Konu : Soru Önergesi (7/29281)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 24.06.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1650550 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile İstanbul Milletvekili Sayın İskender BAYHAN tarafından yöneltilen 7/29281 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

"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. Ayrıca hükümlere uyulmaması durumunda, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda, 4857 sayılı İş Kanununda ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda çeşitli yaptırımlar öngörülmüştür.

Anayasamız ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda, taraflar arasında karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları ve toplu iş sözleşmelerinin nasıl yapılacağı, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları içeren hükümler yer almaktadır. Bu bağlamda tarafların toplu iş sözleşmelerine yasalarca yasaklanmamış olmak koşuluyla serbest iradelerini kullanarak istedikleri hükümleri koyma konusunda serbestlikleri bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 'Ücret kesme cezası' başlıklı 38 inci maddesinde yer alan hükümlere göre işveren, toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. Bununla birlikte, disiplin işlemleri ile ilgili hususlar, taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesi veya eki işyeri personel yönetmeliği veyahut toplu iş sözleşmesi ile 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine aykırı olmamak üzere serbestçe belirlenebilmektedir.

Ayrıca, 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 uyuşmazlıklarının kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisi iş mahkemelerine ait bulunmaktadır.

Bununla birlikte Bakanlığımız, çalışma hayatında insana yakışır iş anlayışının yaygınlaştırılması ve işyerlerinde şiddete sıfır tolerans gösterilmesi hususlarına önem vermekte ve bu konuda politikalar üretmektedir. Bu kapsamda kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz (mobbing) olaylarının önlenmesi amacıyla hazırlanan 'İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi' konulu 2011/2 sayılı Genelgenin 5 inci maddesi uyarınca Bakanlığımız bünyesinde 'Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu' oluşturulmuştur. 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile Kurul yeniden teşekkül ettirilmiştir.

Bakanlığımız tarafından ALO 170 hattının yanı sıra Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) ve çalışanlar tarafından bireysel dilekçeler yoluyla yapılan mobbing şikayet süreçleri takip edilmektedir. Bu kapsamda başvurular, başvuruyu yapan kişinin kamu veya özel sektörde çalışmasına bağlı olarak farklı şekilde değerlendirilmektedir. Özel sektör çalışanlarınca yapılan başvurular, başvuruyu yapan kişinin çalıştığı ildeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından incelenmekte; kamu sektöründe çalışanlar tarafından yapılan başvurular ise tacizin gerçekleştiği kurum tarafından incelenmekte ve Bakanlığımıza bilgilendirme yapılmaktadır."

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Vedat ŞIKHAN
Bakan