



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

Sayı : Z-81625851-610- **372**
Konu : Soru Önergesi (7/24892)

31.08.2026
7/24892 C 123

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 12.03.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1596911 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile Erzurum Milletvekili Sayın Meral DANIŞ BEŞTAŞ tarafından yöneltilen 7/24892 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

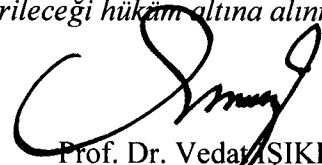
“Ülkemizde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yüksek standartlara sahip bir mevzuat altı yapısı oluşturulmuş, iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan sorunlara çözümler getirilmiştir. 6331 sayılı Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek olup ilgili Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik gereği kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletler dahil olmak üzere işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetleyerek, çalışanlara yürütülen işin gerektirdiği beslenme ihtiyacının ve uygun içme suyunun sağlanması konularında işverene tavsiyelerde bulunmak İşyeri hekimlerinin görevi olup gerekli önlemleri almak işverenlerin sorumluluğundadır. Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak için her türlü tedbirin alınması işverenin yükümlülüğünde olup Kanunun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yerine getirilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca ücret en geç ayda bir ödenir. Diğer yandan, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmeyen işçilerin iş sözleşmeleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz. Ayrıca, iş sözleşmesi sona eren işçilerin ödenmeyen işçilik alacakları için öncelikle 12/10/2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamında arabulucuya başvurmaları, arabuluculukta anlaşma sağlanamaması halinde ise İş Mahkemelerine başvurmaları gerekmektedir.

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanununun ‘Toplu işçi çıkarma’ başlıklı 29 uncu maddesinde işverenin ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle toplu işçi çıkarma yoluna gitmek istemesi halinde, bu durumu en az otuz gün önceden yazılı olarak işyeri sendika temsilcilerine, ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) bildirmesi gerektiği düzenlenmiştir. Anılan maddede, işyerinde çalışan işçi sayısına bağlı olarak belirli sayıda işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinin toplu işçi çıkarma kapsamında değerlendirileceği hüküm altına alınmıştır.”

Bilgilerinize arz ederim.


Prof. Dr. Vedat İŞIKHAN
Bakan