



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



Sayı : Z-81625851-610- 235
Konu : Soru Önergesi (7/27246)

09.10.2025

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

7/27246
GK 152

İlgi : 02.05.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1621124 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile Gaziantep Milletvekili Sayın Sevda KARACA tarafından yöneltilen 7/27246 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

"4857 sayılı İş Kanunu'nun '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; bu feshi, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırmak zorunda olduğu, yer altı işlerinde çalışan işçiler bakımından ise kıdem şartının aranmayacağı hüküm altına alınmıştır.

4857 sayılı Kanunun 19, 20 ve 21. maddelerinde ise sırasıyla sözleşmenin feshine ilişkin usul, fesih bildirimine itiraz ve usulü ile geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları düzenlenmiştir. İlgili hükümler uyarınca; işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapması ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmesi zorunludur.

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiasıyla, fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri çerçevesinde arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk süreci sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene ait olup; işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını ileri sürdüğü takdirde bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

İşverence geçerli bir sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren işçiye bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçinin başvurusu üzerine işverenin bu yükümlülüğü yerine getirmemesi hâlinde, işçiye en az dört ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem, işçinin işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminat miktarını da belirlemekte; ayrıca kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların da ödenmesine hükmetmektedir. Bu tazminat ve hak edişlerin hesaplamasında dava tarihindeki ücret esas alınmaktadır. Öte yandan, işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bu sürelerle ait ücret peşin olarak ödenmemişse, bu tutarların ayrıca ödenmesi gerekmektedir.

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