



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

Sayı : Z-81625851-610-565
Konu : Soru Önergesi (7/24299)

17.09.2026

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

7/24299

İlgi : 03.03.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1591015 sayılı yazınız.

GK 117

İlgi yazınız ile Gaziantep Milletvekili Sayın Sevda KARACA tarafından yöneltilen 7/24299 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 Kanununun 17 nci maddesinde; sendikaya üye olmanın serbest olduğu ve hiç kimsenin sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamayacağı, 19 uncu maddesinde; işçi veya işverenin, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı hüküm altına alınmıştır.

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.

6356 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin beşinci fıkrasında; sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçinin, 4857 sayılı Kanunun, 20 nci ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahip olduğu, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verileceği, işçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmamasının ayrıca sendikal tazminat talebini engellemeyeceği hüküm altına alınmıştır. 6356 sayılı Kanunun 78 inci maddesinde; 17 nci maddeye aykırı olarak üye kaydedenler ile 19 uncu maddeye aykırı olarak üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlayanların, fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde her bir üyelik için idari para cezası ile cezalandırılacağı hükmüne yer verilmektedir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda ise sendikal hakların kullanılmasının engellenmesine ilişkin cezai yaptırım öngörülmüştür.

Diğer yandan, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 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. 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle iş sağlığı ve güvenliği standartlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar tüm Türkiye’de ivme kazanmış olup bu kapsamda üniversiteler, ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla ortaklaşa projeler gerçekleştirilmekte, özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli sektörlerle yönelik riskler tespit edilerek, iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirmesine yönelik eğitimler verilmekte, bilgilendirmeler yapılmakta rehber, broşür ve afişler hazırlanmaktadır.

6331 sayılı Kanun’un hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılmakta olup işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde uygulanacak idari para cezaları ve uygulamalarına yönelik hususlar mezkûr Kanunun 26 ncı maddesinde düzenlenmiştir.”

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Vedat İSİKHAN
Bakan