



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



Sayı : Z-81625851-610-513
Konu : Soru Önergesi (7/37159)

17.05.2026
7/37159 GK 61

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 09.12.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1754503 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile Mersin Milletvekili Sayın Perihan KOCA tarafından yöneltilen 7/37159 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

“4857 sayılı İş Kanununun 17 nci 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. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18 inci, 19 uncu, 20 nci ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. Kanunun 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, yer altı işlerinde çalışan işçilerde ise kıdem şartının aranmayacağı hükme bağlanmıştır. Diğer taraftan, Kanunun 24 üncü maddesinde işçinin, süresi belirli olsun veya olmasın hangi hallerde iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği hususlarına, 25 inci maddesinde ise, işverenin, süresi belirli olsun veya olmasın hangi hallerde iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği hususlarına yer verilmektedir. İşçi, kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan alacakları ve tazminatı ile işe iade talebiyle, işyerinin bulunduğu ildeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen sulh hukuk mahkemesine başvurabilmektedir.

Bununla birlikte, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. 6331 sayılı 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.

Ayrıca, işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmamaktadır. 6331 sayılı Kanunun 17 nci maddesinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenlerin çalıştırılmayacağı hüküm altına alınmış olup bu konunun usul ve esasları 13/07/2013 tarihli ve 28706 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik ile düzenlenmiştir.

Öte yandan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 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 Kanunun 26 ncı maddesinde düzenlenmiştir.”

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Vedat İŞİKHAN
Bakan