



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



2025 AİLE YILI

7/41431 6K 19
29.06.2026

Sayı : Z-81625851-610-45
Konu : Soru Önergesi (7/41431)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 11.03.2026 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1815208 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile Mersin Milletvekili Sayın Perihan KOCA tarafından yöneltilen 7/41431 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

"4857 sayılı İş Kanununun 'Ücret ve ücretin ödenmesi' başlıklı 32 nci maddesinde, genel anlamda ücretin, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olduğu, ücretin en geç ayda bir ödeneceği, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceği hüküm altına alınmış, iş sözleşmelerinin sona ermesinde işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunlu kılınmıştır.

4857 sayılı Kanunun 'Ücretin gününde ödenmemesi' başlıklı 34 üncü maddesinde ise ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabileceği belirtilmiştir. Bu işçilerin bu nedenle iş sözleşmeleri çalışmadıkları için feshedilememekte, yerlerine yeni işçi alınamamakta ve bu işler başkalarına yaptırılmamaktadır. Bankaya yatırılan işçi ücretleri için promosyon verilmesi hususunun iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmesi mümkün olup, 4857 sayılı İş Kanununda buna engel bir düzenleme bulunmamaktadır.

Çalışma mevzuatımızda iş güvencesi temel olarak 4857 sayılı İş Kanununun 18-21 inci maddelerinde düzenlenmiştir. Bu maddelere göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. 4857 sayılı İş Kanununun 'İşyerinin veya bir bölümünün devri' başlıklı 6 ncı maddesinde, işyerinin veya bir bölümünün hukuki bir işlemle devredilmesi halinde mevcut iş sözleşmelerinin tüm hak ve borçlarıyla devralan işverene geçeceği, devralan işverenin işçinin hizmet süresine bağlı haklarında devreden işveren yanında işe başladığı tarihi esas almakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir.

Bununla birlikte, 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 İSKHAN
Bakan