



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

Sayı : Z-81625851-610-174  
Konu : Soru Önergesi (7/39815)

31.07.2026

7/39815 GK 104

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 12.02.2026 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1798147 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile Erzurum Milletvekili Sayın Meral DANIŞ BEŞTAŞ tarafından yöneltilen 7/39815 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

*"Anayasanın 51 inci maddesi uyarınca sendikal örgütlenme hakkı; işçilere, işverenlere ve kamu görevlilerine tanınan anayasal bir haktır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17 nci ve 19 uncu maddelerinde; 15 yaşını dolduran işçilerin sendikalara üye olabilmelerinin serbest olduğu, hiç kimsenin sendikaya üye olmaya, 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 Kanun'un 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 hüküm altına alınmıştır. "*

Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanununda asgari hususlar düzenlenmiş olup çalışma koşullarının işçi ve işveren arasında akdedilen iş sözleşmeleri ve tarafların arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesi ile serbestçe belirlenmesi mümkün bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesi ile Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 522 nci maddesinin birinci fıkrasının (f) bendi gereğince, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanun'un kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için ücretlerin asgari hadlerinin, Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile Asgari Ücret Yönetmeliği'nde belirlenen ilke ve esaslara göre belirleneceği öngörülmüştür. Buna göre, asgari ücret devlet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan üçlü yapı içindeki bağımsız bir komisyon olan Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurularak belirlenmektedir. Asgari ücret, kamu düzeni ile ilgili olup, işçilere Asgari Ücret Tespit Komisyonunca belirlenen miktarın altında bir ücretin ödenmesi mümkün bulunmamaktadır.

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 İŞİKHAN  
Bakan