



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

7140792

6K 113

Sayı : Z-81625851-610-232
Konu : Soru Önergesi (7/40792)

13.08.2026

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 25.02.2026 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1805887 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile İstanbul Milletvekili Sayın İskender BAYHAN tarafından yöneltilen 7/40792 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

"Anayasamızın 53 üncü maddesinde; işçiler ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları ve toplu iş sözleşmelerinin nasıl yapılacağına kanunla düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 1 inci maddesinin birinci fıkrasında: 'Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.' hükmü mevcuttur.

Anayasamız ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, taraflar arasında serbest toplu pazarlık sistemini öngörmüştür. Bu bağlamda tarafların toplu iş sözleşmelerine yasalarca yasaklanmamış olmak koşuluyla serbest iradelerini kullanarak istedikleri hükümleri koyma konusunda serbestlikleri bulunmaktadır.

Gerek toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri sırasında, gerekse taraflar arasında imzalanarak yürürlüğe konulmuş bir toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin uygulanması aşamasında, taraflar dışında herhangi bir kişi veya kuruluşa müdahale hakkı tanınmamış olup işçilerle işverenler arasında hizmet akdinden, toplu iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisi iş mahkemelerine ait bulunmaktadır.

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanununun 'Toplu işçi çıkarma' başlıklı 29 uncu maddesinde işverenin ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle toplu işçi çıkarma yoluna gitmek istemesi halinde, bu durumu en az otuz gün önceden yazılı olarak işyeri sendika temsilcilerine, ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) bildirmesi gerektiği düzenlenmiştir. Anılan maddede, işyerinde çalışan işçi sayısına bağlı olarak belirli sayıda işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinin toplu işçi çıkarma kapsamında değerlendirileceği hüküm altına alınmıştır.

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 IŞIKHAN
Bakan