



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

7 / 39809 GK 104
14.08.2026

Sayı : Z-81625851-610- 352
Konu : Soru Önergesi (7/39809)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

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

İlgi yazınız ile İstanbul Milletvekili Sayın İskender BAYHAN tarafından yöneltilen 7/39809 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

"22/5/2003 tarihli ve 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 Kanunun 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. Asgari ücret, brüt olarak tespit edilmekte ve kanuni kesintiler yapıldıktan sonra kalan miktar işçiye ödenmektedir. Asgari ücret, kamu düzeni ile ilgili olup, işçilere Asgari Ücret Tespit Komisyonunca belirlenen miktarın altında bir ücretin ödenmesi mümkün bulunmamaktadır. Asgari ücretin üzerindeki ücret ve sosyal haklar ise, işçi ve işveren arasında akdedilen iş sözleşmeleri ve taraflar arasında bağitlanan toplu iş sözleşmeleri ile ya da işyeri personel yönetmelikleriyle serbestçe belirlenebilmektedir.

Anayasanın 51 inci maddesi uyarınca sendikal örgütlenme hakkı, işçilere, işverenlere ve kamu görevlilerine tanınan Anayasal bir hak olma özelliği taşımaktadır. 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17 nci maddesinde, on beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanların, işçi sendikalarına üye olabileceği, 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 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 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.

22 Ocak 2026 tarihinde 'Çalışma Hayatında Dijital Dönüşüm' gündemiyle 14. Çalışma Meclisi Toplantısı gerçekleştirilmiş olup oturumlardan birinde 'Dijitalleşmenin Çalışma Modelleri ve Sendikal Örgütlenmeye Etkileri' konusuna odaklanılmıştır.

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. Veda IŞIKHAN
Bakan