

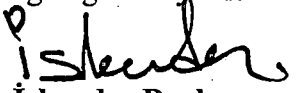


49111

İskender Bayhan
İstanbul Milletvekili
Emek Partisi Genel Başkan Yardımcısı

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan** tarafından Anayasanın 98, TBMM İç Tüzüğü'nün 96 ve 99'uncu maddeleri gereğince yazılı olarak cevaplandırılmasını arz ederim. **15.09.2026**


İskender Bayhan
İstanbul Milletvekili

Smart Güneş Enerjisi Teknolojileri AŞ'nin İzmir Aliğa'daki fabrikasında çalışan işçiler, ücretlerinin ve çalışma koşullarının belirlenmesinde iradelerinin dikkate alınmaması ve mevcut toplu iş sözleşmesinde yer alan enflasyon farkı ile ilave ücret artışlarının zamanında ödenmemesi nedeniyle Türk-İş'e bağlı TES-İŞ Sendikası'ndan istifa ederek DİSK/Enerji-Sen'de örgütlenmiştir.

Kapitalistlerin sözleşmeden doğan ücret yükümlülüğünü yerine getirmemesi, işçilerin ücret hakkının açıkça gasp edilmesi ve toplu sözleşme hakkının fiilen ortadan kaldırılmasıdır. Aliğa fabrikasında çalışan yaklaşık 570 işçinin yüzde 98'inin DİSK/Enerji-Sen'e geçmesi, işçilerin çalışma koşullarının ve ücretlerinin belirlenmesinde söz ve karar sahibi olma iradesini açıkça ortaya koymaktadır.

Anayasa'nın 51'inci maddesi ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işçilerin istedikleri sendikaya üye olma, sendika değiştirme ve sendikal faaliyette bulunma hakkını güvence altına almaktadır. Buna rağmen Smart Solar patronu, bağlayıcı toplu iş sözleşmesinden doğan ücret yükümlülüklerini yerine getirmemiş; işçilerin sendika seçme hakkına işten çıkarmalarla müdahale etmiş ve işyerindeki sendikal iradeyi kırmaya yönelmiştir.

İşçiler bu hukuksuzluklara karşı üretimi durdurmuş ve dört gün boyunca fabrikada direnmiştir. Direniş sonucunda işyerinde sendika seçme özgürlüğüne saygı duyulması, sendikal baskıya izin verilmemesi, yetki sürecinin ardından işçilerin çoğunluk iradesiyle seçtikleri sendikanın resmî muhatap alınması, toplu iş sözleşmesinden doğan ödenmemiş dönem zammının ödeme programına alınması ve eylemlere katılan hiçbir işçinin işten çıkarılmaması veya disiplin cezasına maruz bırakılmaması konusunda mutabakata varılmıştır.

İşten atılan 7 işçi bakımından ise 16 Eylül 2026 tarihinden itibaren on gün içerisinde görüşmeler yürütülerek çözüm aranacağı açıklanmıştır.

İşçilerin direnişiyle elde edilen bu kazanımlar, patronun daha önce gerçekleştirdiği hak gasplarını ortadan kaldırmamaktadır. Toplu iş sözleşmesinin uygulanmaması, ücretlerin ödenmemesi ve sendikal örgütlenmeye öncülük eden işçilerin işten atılması karşısında sorumluların yaptırımsız kalması, patronlara aynı saldırıları tekrar etme cesareti vermektedir. Varılan mutabakatın patronun keyfine bırakılmaması, işçilerin sendikal tercihlerinden dolayı yeni baskılara, sürgünlere, disiplin cezalarına ve işten çıkarmalara maruz bırakılmaması için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının denetim ve yaptırım sorumluluğu bulunmaktadır.



49111

İskender Bayhan
İstanbul Milletvekili
Emek Partisi Genel Başkan Yardımcısı

Bu bağlamda;

1. Smart Solar patronunun Aliğa ve Gebze fabrikalarında yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan enflasyon farkı ve ilave ücret artışlarını zamanında ödememesi hakkında Bakanlığınızca bugüne kadar hangi inceleme ve teftişler yapılmıştır? Toplu iş sözleşmesini uygulamayan patron hakkında hangi idari yaptırımlar uygulanmıştır?
2. Aliğa fabrikasında yaklaşık 570 işçinin yüzde 98'inin DİSK/Enerji-Sen'e geçtiği bir süreçte örgütlenmeye öncülük eden 7 işçinin "departman fazlalığı" gerekçesiyle işten atılmasının sendikal nedenle fesih olduğu açık değil midir? Bakanlığınız bu hukuksuz işten çıkarmalar karşısında hangi işlemleri yapacaktır?
3. İşçilerin sendika değiştirme ve sendikal faaliyette bulunma haklarını engelleyen, işçiler üzerinde baskı ve tehdit oluşturan fiiller hakkında 6356 sayılı Kanun'un 25'inci maddesi ve Türk Ceza Kanunu'nun 118'inci maddesi kapsamında işlem yapılması için Bakanlığınız harekete geçecek midir? Sorumlular hakkında suç duyurusunda bulunacak mısınız?
4. İşten atılan 7 işçinin işe geri dönmesi, ücret ve kıdem kayıplarının giderilmesi için 16 Eylül 2026 tarihinden itibaren yürütülecek görüşmeler Bakanlığınızca takip edilecek midir? On günlük sürenin sonunda işçilerin işe dönmemesi hâlinde Bakanlığınız hangi somut adımları atacaktır?
5. İşçilerle patron arasında varılan mutabakatta yer alan; sendikal baskı yapılmaması, işçilerin sendikal tercihleri nedeniyle işten çıkarılmaması veya disiplin cezasına maruz bırakılmaması, toplu iş sözleşmesinden doğan ücret farklarının ödenmesi ve çoğunluk sendikasının yetki sürecinin ardından muhatap alınması hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığını Bakanlığınız hangi mekanizmalarla denetleyecektir?
6. Mutabakatın ardından işçilere yönelik bölüm veya vardiya değişikliği, görev yeri değişikliği, ücret ve sosyal hak kaybı, performans baskısı, disiplin soruşturması, ücretsiz izin, işten çıkarma ya da başka biçimlerde sendikal ayrımcılık uygulanmasını önlemek için işyerinde düzenli ve habersiz denetim yapılacak mıdır?
7. Smart Solar'ın Aliğa fabrikasında 2024, 2025 ve 2026 yıllarında işe alınan ve işten çıkarılan işçi sayıları kaçtır? Bu işten çıkarmalarda kullanılan SGK çıkış kodlarının dağılımı nedir? Sendikal örgütlenmenin yoğunlaştığı dönemlerde işten çıkarmaların artıp artmadığı Bakanlığınızca incelenecek midir?
8. Smart Solar'da kıdemli ve görece yüksek ücretli işçilerin işten çıkarılarak yerlerine daha düşük ücretli işçilerin alınması yoluyla işyerindeki genel ücret düzeyinin aşağıya çekilmesi uygulaması Bakanlığınızca incelenecek midir? Patronun ücretleri baskılamak amacıyla işten çıkarma ve yeniden işe alma politikasına karşı hangi yaptırımlar uygulanacaktır?
9. Smart Solar'ın Gebze fabrikasında daha önce grevi kırmaya yönelik girişimler ve 44 işçinin işten atılması karşısında Bakanlığınız hangi işlemleri yapmıştır? Bu saldırıların yaptırımsız bırakılması patronun Aliğa'da da toplu iş sözleşmesini uygulamamasının ve sendikal örgütlenmeye işten çıkarmalarla müdahale etmesinin önünü açmamış mıdır?
10. Bakanlığınız, patronların sendikal nedenle işten çıkarmayı işçilerin örgütlü birliğini kırma yöntemi olarak kullanmasını yalnızca işçilerin yıllarca sürebilecek bireysel dava süreçlerine bırakmayı yeterli mi görmektedir? İşçilerin sendika seçme hakkının patronların fiili baskısı karşısında gerçekten güvence altına alınması için denetim, yaptırım ve hızlı müdahale mekanizmalarının işletilmesi konusunda hangi somut adımlar atılacaktır?