



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



Sayı : Z-81625851-610- 392
Konu : Soru Önergesi (7/36010)

31.08.2026
7/36010
GK 41

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 12.11.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1733357 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile Mersin Milletvekili Sayın Perihan KOCA tarafından yöneltilen 7/36010 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

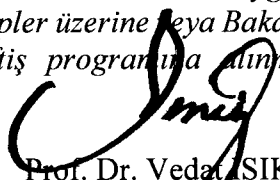
"4857 sayılı İş Kanunu Kanununun işe iadeye ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerde düzenlenmiştir. İlgili maddelere göre; otuz veya daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. İşçi, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiye bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiye başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Ayrıca, işsiz kalanların Türkiye İş Kurumuna başvurmaları hâlinde, kendilerine sunulacak iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sonrası; işverenlerden alınan açık işlere yönlendirilmeleri sağlanarak özel sektörde işe yerleştirilmelerine aracılık edilecek ve gerektiğinde söz konusu kişilerin mesleki nitelik ve deneyim kazandırılarak istihdam edilebilirliklerinin artırılması amacıyla mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarından yararlanmaları sağlanmaktadır. Diğer yandan pasif istihdam politikaları kapsamında, sigortalı işsizlere 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 51 inci maddesinde yer alan şartları taşımaları hâlinde işsiz kaldıkları dönem için gelir desteği sağlamak amacıyla belirli süre ve miktarda işsizlik ödeneği verilmektedir.

Bakanlığımızca yıl içinde yürütülen iş teftişi faaliyetleri, 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 teftişler ile 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 ŞIKHAN
Bakan