



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

7/32637 EK 11

Sayı : Z-81625851-610-182
Konu : Soru Önergesi (7/32637)

31.07.2026

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 27.08.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1687485 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile İzmir Milletvekili Sayın Hüsmen KIRKPINAR tarafından yöneltilen 7/32637 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

“6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek olup, ilgili Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır. Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması işverenin yükümlülüğündedir.

6331 sayılı Kanunun ‘işverenin genel yükümlülüğü’ başlıklı 4’üncü maddesi birinci fıkrasının (c) bendi uyarınca işverenler işyerinde risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak ile yükümlüdür. Söz konusu yükümlülüğün ne şekilde yerine getirileceği ile ilgili hususlar ise 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde belirlenmiş olup, market işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılırken yararlanılabilecek ‘Bakkal, Market ve Süpermarketler İçin Kontrol Listesine’ Bakanlığımız internet sitesinden ulaşılabilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlığımız iş müfettişlerince yapılmakta olup işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde uygulanacak idari para cezaları ve uygulamalarına yönelik hususlar Kanunun 26’ncı maddesinde düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun ‘Çalışma süresi’ başlıklı 63’üncü maddesine göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Bununla birlikte, 4857 sayılı Kanunun ‘Fazla çalışma ücreti’ başlıklı 41’inci maddesi kapsamında, Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. 63’üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşısa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.”

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Vedat ŞİKHAN
Bakan