



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

7/25068 6K123
30.10.2025

Sayı : Z-81625851-610-342
Konu : Soru Önergesi (7/25068)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 13.03.2025 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1598252 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile İstanbul Milletvekili Sayın İskender BAYHAN tarafından yöneltilen 7/25068 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

"4857 sayılı İş Kanunun 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 Yönetmeliğinde 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 gerçekleşen toplu iş sözleşmeleri ile ya da işyeri personel yönetmelikleriyle serbestçe belirlenebilmektedir.

2025-2026 yılı için kamu kurum ve kuruluşlarındaki işçileri kapsayan Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü Bakanlığımızda düzenlenen törenle imzalanmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 41'inci maddesinde; ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla çalışma için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.

Bununla birlikte, sendikal örgütlenme hakkı, işçilere, işverenlere ve kamu görevlilerine tanınan anayasal bir haktır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda sendikaya üye olmanın serbest olduğu ve hiç kimsenin sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamayacağı, işçi veya işverenin sendikalaşma hakkı ve sendika özgürlüğü ile ilgili hükümleri belirtilmiştir.

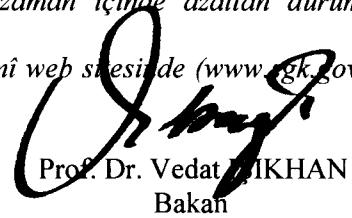
Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz (mobbing) olaylarının önlenmesi amacıyla hazırlanan 'İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi' konulu 2011/2 sayılı Genelgenin 5. maddesi uyarınca Bakanlığımız bünyesinde 'Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu' oluşturulmuş, 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile Kurul yeniden teşekkül ettirilmiştir.

Öte yandan, fiili hizmet süresi zammı ile ilgili olarak ise; 5510 sayılı Kanunun 40. maddesinde sayılan iş veya görevlerde çalışan sigortalıların fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmesi, yasada belirtilen işyerlerinde ve belirtilen işleri fiilen yapması koşullarının birlikte gerçekleşmesine bağlı bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile fiili hizmet süresi zammından, 5510 sayılı Kanunun 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında çalışan ve fiilen 40. maddenin ikinci fıkrasındaki tabloda belirtilen işleri yapmaları nedeniyle söz konusu işlerin risklerine maruz kalan sigortalılar yararlandırılmaktadır. Fiili hizmet süresi zammı kapsamına giren işyeri ve işlerin kapsamı ise Kanunda açık şekilde belirtilmiştir.

Buna göre, fiili hizmet süresi zammı ile olağanüstü yıpranmayı gerektiren işler için yapılan işin niteliği gereği insan ömrünü kısaltan ve yapılan iş nedeniyle çalışma gücünü zaman içinde azaltan durumlardan sigortalıların korunması amaçlanmıştır.

Öte yandan, önergede yer alan iş kazalarına ilişkin veriler SGK resmî web sitesinde (www.sgk.gov.tr) yer almaktadır."

Bilgilerinize arz ederim.


Prof. Dr. Vedat TOKHAN
Bakan