

İşçi Hakları

İş Kanunu'na göre **işçi hakları** 3 başlık altında düzenlenir:

- İşçinin çalışması karşılığında ücret hakkı
- Eşit muamele görme hakkı
- İş sağlığı ve güvenliği kapsamında korunma hakkı

İşçi Hakları Nelerdir?

İş hukukunda işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin işçinin kişiliğine bağlı olduğu kabul edilir. Bu durumun sonucu olarak da birtakım **bilinmesi gereken işçi hakları** ortaya çıkar.

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye “işçi”, iş görme karşılığı ücret ödemeyi üstlenen sözleşmelere “iş sözleşmesi” denir.

İşçi, başkasına bağımlı ve onun talimatına uygun olarak çalışan kişidir. İşveren ekonomik açıdan üstünlüğü ve iş becerisi sayesinde işçinin aleyhine çalışma koşulları ortaya koyabilir. İşte işçiyi bundan koruma amacı güden iş hukuku; emredici kurallarla işçiye gerçek bir hukuki statü kazandırır.

İşçinin Ücret Hakkı

- İşçinin ücreti en az asgari ücret olmalıdır.
- İşçinin ücreti emsal ücretlere göre belirlenmelidir.
- Ücret en geç ayda bir ödenmelidir. Bu süre 1 haftaya kadar indirilebilir.
- Ücret Türk parası ve işyerinde ödenmelidir. En az 5 işçinin çalıştığı yerlerde ücret bankadan ödenmek zorundadır.

İşçinin Mobbinge (Psikolojik Taciz) Karşı Korunma Hakkı

Mobbing işyerinde bir kişiye yönelik olarak onun onurunu zedeleyici, aşağılayıcı, düşmanca, küçük düşürücü veya rencide edici bir ortam yaratan, tekrarlanan ve hukuka aykırı fiillerden oluşan bir süreçtir.

Mobbing teşkil eden eylemlerin “ısrarlı” ve “sistemik” olması şarttır. Zira Yargıtay’a göre münferit ve tek defalık eylemler mobbing oluşturmaz.

“Davalının her ikisine birden “söylediğimi anlayamamışsınız, bu kapasite meselesidir” dediği yine tarihi belli olmayan bir başka gün işyerine gelen yemeği beğenmeyip yemeyen davacıya davalının bunun sebebini sorduğunu, yemeklerin beğenilmediği cevabına karşılık “İngiliz kontesti misin? Evinde ne tür yemek yiyorsun?” dediği, davacının işyerinde psikolojik baskıya maruz kaldığı ve rencide edici sözlerle muhatap olduğu şeklindeki fesih sebebi bakımından yukarıda açıklanan tekil iki olay haricinde başkaca ispat bulunmadığı görülmektedir. Öncelikle sistematik bir durum söz konusu olmadığından davacının işyerinde mobbinge maruz kaldığı söylenemez.” (Yargıtay 9. HD, 2017/9651 E., 2019/8198 K.)

İşveren, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

Mobbinge uğrayan işçi, kişilik haklarının ihlali nedenine dayanarak işverenden tazminat talep etme hakkına sahiptir.

İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı

İşçilerin kişisel verileri kişilik hakkı kapsamındadır ve bu veriler özel hayatın gizliliği içinde yer alır.

İş Kanunu m. 75 uyarınca işveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralına ve hukuka uygun kullanmalıdır. Ayrıca işveren, gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri saklamakla yükümlüdür.

İşveren tarafından işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesi durumunda işçi zararın giderilmesini talep etme ve tazminat isteme hakkına sahiptir.

İşçinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Hakkı

İşverenin işçiyi koruma borcu kapsamında Borçlar Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birtakım yükümlülükler düzenlenir:

- Mesleki riskleri önlemesi, eğitim ve bilgi verme, organizasyon yapma, gerekli araç ve gereçler sağlama, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirme ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapma.
- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleme, denetleme ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlama.
- Risk değerlendirmesi yapma, yaptırma.
- Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alma.
- Çalışanları bilgilendirme.
- Yeterli bilgi ve talimat verilenler hariç çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için tedbir alma.
- Hayati önem oluşmuşsa işi durdurma.

İşçi, iş kazası sonucunda meydana gelen zarar nedeniyle işverenin sorumluluğuna başvurma hakkına sahiptir. Bu tazminat davasının dayanağı işçiyi koruma borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluğudur.

İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İş sağlığı ve güvenliği bakımından ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar işverene başvurarak gerekli tedbirlerin alınmasını talep etme hakkına sahiptir.

Bu durumda çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

Ciddi ve yakın tehlike aynı zamanda önlenemez nitelikte ise başvuru dahi yapmaksızın çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir.

Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan çalışanların ücret ve diğer haklarının kısıtlanması mümkün değildir.

İşçinin Eşitlik Hakkı

İş Kanunu m. 5 ile “ayrımcılık yasağı” düzeltilmiştir. İşveren, işçilere eşit davranma ve eşit değerdeki işlerde çalışan işçilere eşit çalışma koşulları uygulamak zorundadır.

İşveren;

- Sosyal yardım verilmesinde
- Yönetim hakkına ilişkin konularda
- Greve katılmayan işçilerin çalıştırılmasında

eşit davranmak zorundadır.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde işveren tarafından ayrımcılık yasağına aykırı davranılırsa takdirde işçi “ayrımcılık tazminatı” isteme hakkına sahiptir. Ayrımcılık tazminatı, 4 aya kadar uygun bir tazminat ve yoksun bırakılan haklardan oluşur.

Ayrıca, ayrımcılık yasağına aykırı davranan işveren aleyhine idari para cezası uygulanır.

İşçinin Ara Dinlenmesi Hakkı

Ara dinlenmesi, işçinin ihtiyaçlarını giderebilmesi için verilen süredir. Ara dinlenmesi çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilir. Bu zamanın ayarlanmasında işin gereği ve o yerin gelenekleri gözetilir.

İş Kanunu m. 68 uyarınca 4 saat ve 4 saatten kısa süreli işlerde 15 dakika, 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar olan işlerde 30 dakika, 7,5 saatten fazla işlerde ise 1 saat ara dinlenmesi verilir.

Söz konusu hüküm emredici niteliktedir. Aksine yapılan sözleşmeler işçi rıza göstermiş olsa dahi geçersizdir.

Ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmadığından bu süreler için işçinin ücret hakkı bulunmaz.

İşçi, ara dinlenmesini serbestçe kullanabilir. Dilerse, ara dinlenmesini işyeri dışında da geçirebilir.

İşçinin Fazla Mesai Ücreti Hakkı

Haftalık 45 saati aşan çalışmalara “fazla çalışma (mesai)” denir.

Fazla mesai halinde her bir saat için verilecek ücret, normal ücretin %50 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu süreyi aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalara “fazla sürelerle çalışma” denir.

Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal saatlik ücretin %25 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

“Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma miktarına göre taktir edilmelidir. Hakkın özünü ortadan kaldıracak oranda bir indirime gidilmemelidir.” (Y. 9. HD, 2017/14186 E., 2017/5260 K.)

İşçinin İhbar Süresinde İş Arama İzni

İş Kanunu m. 27 hükmü uyarınca fesih bildirim süreleri içinde işveren, yeni bir iş bulması için gerekli olan süreyi işçiye vermek zorundadır.

İşveren, iş arama iznini günde 2 saatten az olmayacak şekilde vermek zorundadır. Ayrıca işçi isterse iş arama izinlerini birleştirerek toplu olarak kullanabilir.

İş arama izni için ücret kesintisi yapılmaz. İş arama izni sırasında işveren işçiye çalıştırır ise işçi çalıştığı sürenin ücretini %100 zamlı olarak talep etme hakkına sahiptir.

İşçinin İzin Hakkı

İşçi izin hakları; yıllık ücretli izin, hafta tatili izni, uluslararası bayram ve genel tatiller, doğum izni ve mazeret izni olarak sayılır.

• İşçinin Haftalık İzin Hakkı

İş Kanunu m. 46 uyarınca işçilerin 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme hakkı vardır. Buna “hafta tatili” denir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işverence işçiye bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

• İşçinin Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller Hakkı

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçilerin ücretleri tam olarak ödenir. İşçilerin söz konusu günlerde tatil yapmayarak çalışmalarını halinde çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

• İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı

İşçi, işyerinde işe başladığı günden itibaren en az 1 yıl çalışmış olmak şartıyla yıllık ücretli izin hakkı elde eder. Deneme süresi bu süreye dahildir.

Çalışma süresi 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara yılda 14 gün, 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara yılda 20 gün ve daha fazla olanlara yılda 26 gün yıllık ücretli izin verilir.

• İşçinin Doğum Sonrası Yarım Çalışma İzni Hakkı

Analık hali izni biten ya da 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen işçilere birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.

• İşçinin Ücretsiz Doğum İzni Hakkı

Kadın işçiye dilerse 16 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

• İşçinin Mazeret İzni Hakkı

Dürüstlük kuralı gereği işçinin çalışmasının kendisinden beklenemeyeceği durumlarda mazeretli sayılması gerekir. Aşağıdaki hallerde mazeret izni hakkı bulunur:

- Evlenmesi, evlat edinmesi ve anne, baba, eş, kardeş ya da çocuğun ölümü halinde 3 gün ücretli izin verilir.
- Eşin doğum yapması halinde 5 gün ücretli izin verilir.
- En az %70 oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğun tedavisinde 1 yıl içinde 10 güne kadar ücretli izin verilir.

İşçinin Çalışma Koşullarında Değişikliğe Rıza Göstermeme Hakkı

İş Kanunu m. 22 uyarınca işveren, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilmek için işçiden rıza almak zorundadır. Aksi takdirde işçi, iş sözleşmesini feshetme ve tüm tazminatları alma hakkına sahiptir.

İşveren, iş sözleşmesinde esaslı değişikliği yazılı olarak bildirmek zorundadır. Esaslı değişikliğe şu örnekler verilir:

- İşçinin işyerinin değiştirilmesi
- İşçiye sürekli işinden başka iş yaptırılması
- İşçinin ücretinin düşürülmesi
- İşçiye yapılan yardımların kesilmesi
- Vardiyaların değiştirilmesi
- İşçinin pozisyonunun düşürülmesi
- İşçinin rızasız ücretsiz izne çıkarılması

Alt İşveren İşçi Hakları

Alt işveren ve asıl işveren işçiye karşı müteselsil olarak sorumludur. Kanuna aykırı bir alt işveren ilişkisi tesis edilmiş ise yalnızca asıl işveren statüsü hukuken geçerli olur ve bu durumda sorumluluk asıl işverene aittir.

Kadın İşçi Hakları

Kadın işçi, evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesini sona erdirir ise kıdem tazminatına hak kazanır. Bunun için yalnızca evliliği ispatlaması yeterlidir.

Engelli İşçi Hakları

Aynı il sınırları içerisinde en az 50 personel istihdam eden işveren, personel sayısının %30'u oranında engelli işçi çalıştırmak zorundadır.

Askere Giden İşçi Hakları

İş Kanunu m. 31 uyarınca zorunlu askerlik görevi nedeniyle işten ayrılan işçi askerliğin bitiminden sonra 2 ay içinde eski işine dönme hakkına sahiptir. Aksi takdirde işveren, işçiye en az 3 aylık ücreti kadar tazminat ödemek zorundadır.

Kendi İsteği İle İşten Ayrılan İşçinin Hakları Nelerdir?

İşçi, İş Kanunu'nda sayılan haklı sebeplerin varlığı halinde iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir.

Haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini fesheden bir işçinin kıdem tazminatı gibi hakları devam etmekteyken haklı neden göstermeksizin **istifa eden işçinin hakları** daralır.

Kendi İsteğiyle İşten Ayrılan İşçi Tazminat Alabilir Mi?

Haklı neden göstermeksizin kendi isteğiyle işten ayrılan işçinin kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı talep etme imkânı bulunmaz.

İşten ayrılma işverenin kusuruna dayanmadığı sürece işçinin genel hükümler uyarınca tazminat talep etme hakkı yoktur.

İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı Nedir?

İş Kanunu'nda gösterilen nedenlerden herhangi birinin mevcudiyeti halinde işçi iş sözleşmesini derhal feshetme ve işverene bunu bildirme hakkına sahiptir.

[Haklı nedenle fesih](#) hakkı, işçinin durumu öğrenme tarihinden başlayarak 6 iş günü ve fiilin işlendiği tarihten başlayarak 1 yıl içinde kullanılmalıdır.

İşten Çıkarılan İşçinin Hakları Nedir?

İşten çıkarılan işçi;

- [kıdem tazminatı](#),
- [ihbar tazminatı](#),
- ücret alacağı,
- fazla mesai ücreti alacağı,
- yıllık izin ücreti alacağı ve
- işe iade davası açma hakkına sahiptir.

İşten Çıkarılan İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı

Kural olarak işçi, iş yerinde 1 yıl veya daha uzun zamandır çalıştığı takdirde kıdem tazminatı talep etme hakkına sahiptir. Bu şartı sağlayan işçi, kusuru olmaksızın işten çıkarıldığında kıdem tazminatı talep edebilir.

İşten Çıkarılan İşçinin İhbar Tazminatı

İşveren tarafından işçinin işten çıkarılması için kanun tarafından “fesih ihbar süresi” düzenlenir. İşveren tarafından ihbar süresinde fesih bildirilmez ise işçinin ihbar tazminatı talep etme hakkı doğar.

İhbar tazminatı, ücret alacağı üzerinden hizmet süresiyle orantılı olarak hesaplanır.

İşçi,

- 6 aydan az hizmet süresi için 2 haftalık ücret
- 6 aydan 1,5 yıla kadar hizmet süresi için 4 haftalık ücret
- 1,5 yıldan 3 yıla kadar hizmet süresi için 6 haftalık ücret
- 3 yıldan fazla çalışma süresi için 8 haftalık ücret

tutarında ihbar tazminatı almaya hak kazanır. Örneğin **3 ay çalışan işçinin hakları** arasında 2 haftalık ihbar tazminatı talep etme hakkı yer almaktadır.

İşten Çıkarılan İşçinin Fazla Mesai Alacakları

İşçi, işten çıkarıldığı takdirde fazla mesai alacaklarını talep eder. İşçinin işten çıkarılması kendi kusuruna dayansa dahi bu hakkını kaybetmez.

İşten Çıkarılan İşçinin Yıllık İzin Alacağı

Kural olarak işçi, yıllık izin alacağına hak kazanmak için en az 1 yıl çalışmış olmalıdır. Bu şartı sağlayan işçi, işten çıkarıldığı takdirde yıllık izin alacağını talep etme hakkına sahiptir.

İşten Çıkarılan İşçinin Ücret Alacağı

İşten çıkarılan işçi, hak kazanmış olduğu ücret alacağını talep edebilir. Ücreti ödenmediği takdirde “ücret alacağı davası” açma hakkına sahiptir.

İşten Çıkarılan İşçinin İşe İade Davası Açma Hakkı

Kusuru bulunmamasına rağmen işten çıkarılan işçi “işe iade davası” açma hakkına sahiptir. İşe iade davası için 2 şart aranır:

- İşçinin en az 6 aydır aynı işyerinde çalışması
- İşyerinde en az 30 kişinin çalışması

Maaşı Ödenmeyen Çalışan Hakları Nelerdir?

İş hakları uyarınca işveren, ücreti en fazla 1 ay sonunda ödemek zorundadır. Ödemenin 20 gün veya daha fazla gecikmesi halinde işçinin “iş bırakma hakkı” vardır. Ücret ödemesini geciktiren işverenlere Sosyal Güvenlik Kurumu para cezası keser.

Ücreti ödenmeyen işçi, iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir. İşçi; kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti, UGBT hakkına sahiptir. Ayrıca işçi, ödenmeyen ücretini “ücret alacağı davası” ile talep edebilir.

İşverenin İşçi Üzerinde Hakları Nelerdir?

İşçi hakkı yanı sıra işçinin işverene yükümlülükleri de bulunur. İşçi; işverene karşı,

- İş görme,
- İşverenin talimatına uyma,
- Sadakat,
- Teslim ve hesap verme,
- Rekabet etmeme

borcu altındadır.

İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 3. maddesi uyarınca iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve işe iade talebiyle açılan davalar için arabuluculuk dava şartıdır. Arabuluculuğa başvurulmaması halinde dava usulden reddedilir.

Zorunlu arabuluculuğa tabi olan iş davaları şunlardır:

- İşe iade davaları.
- Kıdem, ihbar, işe başlatmama, boşta geçen süre tazminatından doğan davalar.
- Ücret, fazla mesai ücreti, yol ve yemek ücreti, UGBT ücreti, yıllık izin ücreti, prim ücreti ve ikramiye ücretinden doğan davalar.

İşçi Hakları İçin [Avukat](#) Desteği

İş hukuku uyuşmazlıkları kanunların bütüncül uygulanması gereken bir alandır. Zira **işçi hakları** birçok kanunda muhtelif olarak düzenlenir ve sürekli güncellenir. Bu sebeple **bilinmeyen işçi hakları** ve güncel Yargıtay içtihatlarının takip edilmesi önem arz eder.

İşçilerin hak kaybı yaşamaması ve yargı makamları nezdinde profesyonel olarak temsil edilmesi için iş hukuku avukatından hukuki hizmet alınması zaruridir.

Sık Sorulan Sorular

İşçi Hakları Nereden Öğrenebilirim?

Türk Hukuku'nda bir iş sözleşmesine dayanılarak çalıştırılan işçilerin hak ve sorumlulukları 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenir.

Ayrıca 49. maddesi ile **Anayasa işçi hakları** bakımından koruma getirir. Söz konusu hüküm gereği devlet; çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, korumak ve çalışmayı desteklemek için her türlü ekonomik ve sosyal tedbiri almak zorundadır.

SGK işçi hakları bakımından Sosyal Güvenlik Kurumu iletişim merkezi ile ALO 170 hattı üzerinden iletişime geçilmesi mümkündür.

4A İşçi Hakları Nedir?

5510 sayılı Kanun uyarınca, bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçilere “4/1,a’lı işçi” denir.

4/1,a’lı işçilerin hakları şunlardır: İşe iade hakkı, kıdem tazminatı hakkı, ihbar tazminatı hakkı, ücret hakkı, fazla mesai ücreti hakkı, yıllık izin ücreti hakkı, hafta tatili hakkı, UGBT alacağı hakkı, ayrımcılık tazminatı hakkı, sendikal tazminat hakkı, işsizlik ödeneği hakkı.

İşçinin Ölümü Halinde Yakınlarının Sahip Olduğu Haklar Nelerdir?

İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatı ve fazla mesai ücreti alacağı mirasçıları tarafından talep edilebilir.

İşçinin ailesi yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişiler; ölüm tarihinden itibaren 1 ay, 5 yıldan fazla kıdemi bulunan işçi bakımından ise 2 ay ödeme alma hakkına sahiptir.

Pandemi Sürecinde İşçi Hakları Nedir?

Pandemi sürecinde işçilerin zorlayıcı neden ve sağlık nedenleri ile iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı vardır.

İşsizlik Sigortası Nedir?

Bir işyerinde çalışırken çalışma hususunda istek, yetenek ve yeterliliği bulunmasına rağmen herhangi bir kastı ya da kusuru bulunmaksızın işinin kaybeden sigortalı işçiler bakımından yapılan sigortaya “işsizlik sigortası” denir.

İşçilerin işsiz kalması sebebiyle uğradıkları gelir kaybını belirli süre ve ölçülerde karşılamaya yarar.