



# İŞ HUKUKU'NDA CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

**ELİF AVCIBAŞI**

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı Tezi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İzmir Ekonomi Üniversitesi

İzmir

2023

# İŞ HUKUKU'NDA CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

ELİF AVCIBAŞI

TEZ DANIŞMANI: DOÇ.DR. S. ALP LİMONCUOĞLU

İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Özel Hukuk Anabilim Dalı'na  
Yüksek Lisans tezi  
olarak sunulmuştur.

İzmir  
2023

## ETİK BEYAN

Bu tezin tek yazarı olduğumu ve tezin planlanmasından savunulmasına kadar her aşamasında akademik kurallara ve etik davranışlara uygun olarak çalışmamı yürüttüğümü beyan ederim. Çalışmama özgü olmayan tüm fikir, bilgi ve bulgulara etik davranış kurallarının gerektirdiği şekilde atıf yaptığımı ve atıf yapılmayan her ifadenin bana ait olduğunu teyit ederim.

Ad, Soyad: Elif AVCIBAŞI

Tarih: 03.07.2023

İmza:

# ÖZET

## İŞ HUKUKU'NDA CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Avcıbaşı, Elif

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. S. Alp Limoncuoğlu

Mayıs, 2023

Modern toplum yapısına ve çağdaş medeniyet seviyesine ulaşmak, toplumun her alanında eşitliğin sağlanmasıyla mümkün olacaktır. Ulusal ve uluslararası anayasalar, kanunlar ve anlaşmalar eşitlik ilkesini koruma altına almaktadır. Hukukun bütünlüğü göz önünde bulundurulmalıdır. Bu bağlamda, iş hukukunda eşitliğin sağlanması, eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi açısından son derece önemlidir. Türk İş Hukuku'nda, iş sözleşmesi ve hizmet sözleşmesinin tanımlarıyla birlikte işçilerin ve işverenlerin asıl ve yan borçları ele alınır. Ayrıca, eşitlik ilkesinin ve ayrımcılık kavramlarının tanımları, türleri, ulusal ve uluslararası hukuktaki tarihsel gelişmeleri ve düzenlemeleri bu tezde incelenir. Tezde, Yargıtay, Bölge Adliye Mahkemeleri, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ve Danıştay kararlarıyla eşitlik ilkesinin uygulamadaki konumu araştırılır. Ayrıca, eşitlik ilkesinin hangi koşullarda uygulanacağı belirtilir. Tezin son kısmında, Türk İş Hukuku'nda cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik diğer düzenlemeler, analık ve evlat edinme izinleri ile kadın işçilerin çalıştırılmaması gereken işler ele alınır. Ayrıca, LGBT bireylerin çalışma hayatında karşılaştığı ayrımcılık, alınabilecek önlemler ve Manisa'da açılan

bir dava da eşitlik ilkesi bağlamında incelenir. Ek olarak, Anayasa Mahkemesi'ne sunulan bir durumda, kadın işçinin evlilik nedeniyle işinden ayrılarak kıdem tazminatı alma hakkının olumlu ve olumsuz yönleri de değerlendirilir.

Anahtar Kelimeler: Eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağı, iş sözleşmesi, kadın işçiler, analık hali, LGBT bireyler.



# ABSTRACT

## GENDER EQUALITY REGULATIONS IN EMPLOYMENT LAW

Avcıbaşı, Elif

Master's Program in Private Law

Advisor: Assoc. Prof. Dr. S. Alp Limoncuoğlu

May, 2023

To achieve a modern societal structure and contemporary civilization, equality must prevail in all areas of society. The principle of equality is safeguarded through national and international constitutions, laws, and agreements, while upholding the integrity of the legal system. Ensuring equality in labor law is crucial for implementing this principle effectively. Turkish Labor Law defines employment and service contracts and covers the primary and ancillary obligations of employees and employers. Additionally, the thesis examines the definitions and types of the equality principle and discrimination, along with their historical development and legal regulations in both national and international contexts. The application of the equality principle is explored through decisions made by the Court of Cassation, Regional Courts of Justice, the Turkish Human Rights and Equality Institution, and the Council of State. The thesis also outlines the conditions under which the principle of equality is applicable. The concluding section discusses further measures in Turkish Labor Law to address gender inequality, such as maternity and adoption leaves and identifying jobs unsuitable for female workers. Additionally, the thesis delves into the

contemporary issue of discrimination faced by LGBT individuals in the workplace, along with potential remedies. It also examines a case filed in Manisa in light of the principle of equality. Furthermore, the thesis evaluates both the positive and negative aspects of a female worker's right to resign due to marriage and receive severance pay, based on a case presented to the Constitutional Court.

Keywords: Equality principle, non-discrimination prohibition, employment contract, female workers, maternity status, LGBT individuals.



## TEŞEKKÜR

Bu alıőmanın yazımı sűresince bana gűsterdikleri sabır ve ettikleri yardımlar nedeniyle baőta annem ve babam Meliha ve Ramazan AVCIBAŐI'ya, erkek arkadaőım İdris CESUR'a danıőman hocam Do. Dr. S. Alp LIMONCUOĐLU'na çok teőekkűr ederim. Her tűrlű hukuki sorunlarıma canla baőla yardımcı olmaya çalıőan iőverenlerim Okan BORNEDAY ve Őnder BERKAN'a ve bana yardımcı olan adını saymakla bitiremeyeceđim birçok meslektaőıma teőekkűr ederim. Bu sűrete bana her zaman destek olan ve kendisi de sosyal hizmet alanında yűksek lisans yapan yol arkadaőım Damla ÇALAP'a yűreктen teőekkűr ederim. Siz olmasaydıınız bu tezi yazmam, bu yođun sűreci baőarıyla sonlandırmam asla műmkűn olamazdı.



# İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER TABLOSU .....	ix
BÖLÜM 1: GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 2: İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLAR.....	4
2.1. İş Sözleşmesi Kavramı.....	4
2.2. İşverenin Borçları.....	5
2.2.1. İşverenin Ücret Ödeme Borcu .....	6
2.2.2. İşverenin Eşit Davranma Borcu .....	9
2.2.3. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu .....	12
2.2.4. İşverenin İş Araç ve Malzeme Sağlama Borcu .....	15
2.3. İşçinin Borçları.....	16
2.3.1. İş Görme Borcu.....	16
2.3.2. İşçinin Sadakat Borcu.....	20
2.3.3. İşçinin Rekabet Etmeme Borcu.....	22
BÖLÜM 3: EŞİT DAVRANMA BORCU VE EŞİTLİK İLKESİ .....	24
3.1. Eşitlik Tanımı .....	26
3.2. Ulusal Hukuktaki Tarihsel Gelişim .....	28
3.2.1. İslamiyet'ten Önceki Dönem 'de Eşitlik İlkesi.....	28
3.2.2. İslamiyet Döneminde Eşitlik İlkesi .....	30
3.2.3. Osmanlı Dönemi'nde Eşitlik İlkesi .....	31
3.2.4. Cumhuriyet Dönemi'nde Eşitlik İlkesi .....	33
3.2.5. Günümüzde Eşitlik İlkesi .....	34
3.3. Uluslararası Hukuk'ta Eşitlik İlkesi.....	37
3.4. Eşitlik İlkesinin Hukuki Kaynakları .....	39
3.4.1. Uluslararası Kaynaklar .....	39
3.4.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri.....	40
3.4.1.2. Birleşmiş Milletler Pekin Deklarasyonu .....	40
3.4.1.3. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	49
3.4.1.4. Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme .....	50

3.4.1.5. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme .....	51
3.4.1.6. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW) .....	52
3.4.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri .....	55
3.4.2.1. Philadelphia Bildirgesi .....	55
3.4.2.2. 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi .....	56
3.4.2.3. 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi .....	57
3.4.2.4. 158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi .....	58
3.4.2.5. Analığın Korunması, Aile ve Çalışma Yaşamıyla İlgili Olan UÇÖ Sözleşmeleri .....	60
3.4.2.6. Analığın Korunmasına İlişkin Yeniden Gözden Geçirilmiş 103 Sayılı Sözleşme .....	60
3.4.2.7. 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme (1981) .....	61
3.4.2.8. 183 Sayılı Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşme .....	62
3.4.2.9. 175 Sayılı Part-Time Çalışma (Yarı Zamanlı Çalışma) Sözleşmesi .....	63
3.4.2.10. 189 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş hakkında Sözleşme ...	64
3.4.3. Avrupa Konseyi Belgeleri .....	65
3.4.3.1. Roma Antlaşması .....	65
3.4.3.2. Amsterdam Anlaşması .....	65
3.4.3.3. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi .....	66
3.4.3.4. Avrupa Sosyal Şartı .....	67
3.4.3.5. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı .....	69
3.4.3.6. Avrupa Birliği Direktifleri .....	70
3.5. Ulusal Kaynaklar .....	71
3.5.1. 1982 Anayasası'ndaki Düzenlemeler .....	71
3.5.2. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Diğer Mevzuat .....	73
3.5.3. 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun .....	77
3.5.4. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu .....	77
3.5.5. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'ndaki Düzenlemeler .....	79

3.5.6. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'ndaki Düzenlemeler.....	81
BÖLÜM 4: EŞİTLİK İLKESİNİN UYGULANMA KOŞULLARI .....	83
4.1. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Ayrımcılık Kavramı .....	83
4.1.1. Ayrımcılık Türleri .....	84
4.1.1.1. Doğrudan Ayrımcılık.....	84
4.1.1.2. Dolaylı Ayrımcılık .....	85
4.1.1.3. Pozitif Ayrımcılık.....	88
4.1.1.4. Cinsiyet Temelli Ayrımcılık .....	89
4.1.1.5. Din, İnanç, Felsefi ve Siyasal Düşünce Nedeniyle Ayrımcılık .....	96
4.1.1.6. Irk ve Etnik Köken Nedeniyle Ayrımcılık .....	98
4.1.1.7. Engellilik Nedeniyle Ayrımcılık.....	100
4.1.1.8. Yaşa Dayalı Ayrımcılık.....	102
4.2. Eşitlik İlkesinin Uygulanma Koşulları .....	104
4.2.1. Aynı İşyerinin İşçileri Olma Şartı.....	104
4.2.2. Kollektif Bir Uygulama Olması .....	106
4.2.2.1. Aynı Zaman Dilimi İçerisinde Gerçekleşme Şartı.....	108
4.2.3. İş İlişkisinin Kurulmuş Olma Şartı .....	109
4.3. İş İlişkisinin Kurulması Sırasında Eşitlik.....	111
4.3.1. İş İlişkisinin Devamı Sürecinde Eşitlik.....	113
4.3.1.1. İşverenin Yönetim Hakkını Kullanırken Eşitlik İlkesine Uygun Davranması .....	114
4.3.1.2. İşverenin Ücretler Bakımından Eşitlik İlkesine Uygun Davranması .....	115
4.3.1.3. İşverenin Cinsiyet Bakımından Eşitlik İlkesine Uygun Davranması .....	119
4.3.1.4. İşverenin İş Sözleşmesinin Türü Bakımından Eşitlik İlkesine Uygun Davranması .....	121
4.4. İş İlişkisinin Sona Ermesinde Eşitlik İlkesi .....	125
4.4.1. Genel Olarak .....	125
4.4.1.1. Süreli Fesih Hakkının Kullanılması Bakımından Eşit Davranma Borcu .....	130
4.4.1.2. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçiler Bakımından Eşit Davranma Borcu .....	130

4.4.1.3. İş Güvencesi Kapsamında Olmayan İşçiler Bakımından Eşitlik İlkesi .....	138
4.4.1.4. Haklı Nedenle Fesihle İşverenin Eşit Davranma Borcu .....	139
4.4.1.5. Feshin Bazı Özel Hallerinde İşverenin Eşit Davranma Borcu .....	143
4.5. Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Özel Düzenlemeler .....	146
4.5.1. Analık Halinde Kadının Sahip Olduğu Haklar.....	146
4.5.1.1. Doğum Öncesi ve Sonrası Analık Hali Sebebiyle Kullanılabilecek İzin Hakları .....	148
4.5.1.2. Doğum Öncesi ve Doğum Sonrasındaki Analık İzni .....	149
4.5.1.3. Yarım Çalışma İzni .....	154
4.5.1.4. Altı Aya Kadar Ücretsiz İzin .....	156
4.5.1.5. Süt İzni .....	156
4.5.1.6. Hafif İşlerde Çalıştırma Yükümlülüğü .....	158
4.5.2. Kadın İşçilerin Çalıştırılma Koşullarına Yönelik Diğer Düzenlemeler	159
4.5.2.1. Kadın İşçinin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları .....	159
4.5.2.2. Kadın İşçilerin Yer ve Su Altı İşlerde Çalıştırma Yasağı .....	164
4.5.2.3. Kadın İşçilerin Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılması Yasağı.....	166
4.5.2.4. Kadın İşçilerin Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesini Feshi .....	166
4.5.3. Analık Sigortası .....	169
4.5.4. Çalışma Hayatında LGBT Bireylerin Hakları.....	171
BÖLÜM 5: SONUÇ.....	178
KAYNAKÇA.....	181

## BÖLÜM 1: GİRİŞ

Modern toplum yapısına ve çağdaş medeniyet seviyesine ulaşmak, toplumun her alanında eşitliğin sağlanması ile mümkün olacaktır. Bir birey, günlük yaşamının büyük bir bölümünü iş hayatına ayırmaktadır. Bu nedenle, iş hayatında ayrımcılığa maruz kalan bireyler, genel yaşamlarında da ayrımcılığa uğrayarak toplumun dışına itilmektedirler.

Bireylerin iş hayatında ırk, renk, dil, din, cinsiyet, engellilik gibi fiziksel özelliklerinin yanı sıra siyasi ve felsefi düşünceleri, cinsel yönelimleri sebebiyle ayrımcılığa uğramamaları, toplumun refaha erişmesi ve eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi açısından önemli bir adım olacaktır. Bu şekilde, her bireyin iş hayatında adil ve eşit koşullarda değerlendirilmesi, toplumsal bir refah ve eşitlik ortamının oluşması için temel bir gerekliliktir. İnsanların sahip oldukları özelliklerin, düşüncelerin veya cinsel yönelimlerin ayrımcılığa yol açmaması, herkesin potansiyelini tam anlamıyla ortaya koyabilmesi ve toplumda gerçek anlamda eşitlik ve adaletin sağlanması için önemlidir. Bu nedenle, iş hayatında ve genel olarak toplumda ayrımcılığın önlenmesi ve eşitlik ilkesinin güçlendirilmesi, toplumun refaha erişmesi ve gelişmesi için kritik bir adımdır.

Bu tezde, iş hukukunda eşitliğin sağlanması ve eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi için ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan hukuki düzenlemelere, eşitlik ilkesinin uygulanma koşullarına, ayrımcılık türlerine, cinsiyet eşitliğine yönelik özel düzenlemelere ve LGBT bireylerin çalışma hayatındaki haklarına odaklanılmıştır.

Tezin ikinci bölümü, "*Eşit Davranma Borcu ve Eşitlik İlkesi*" başlığını taşımaktadır. Bu bölümde, öncelikle eşitliğin tanımı yapılmıştır. Daha sonra eşitlik ilkesinin ulusal ve uluslararası hukuktaki tarihsel gelişimine değinilmektedir. Eşitlik ilkesinin tarihsel gelişiminin incelenmesi, günümüzdeki eşitlik olgusunun daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunacaktır.

Tarım toplumlarında çalışmanın genellikle hane tüketimine yönelik olarak yapıldığı görülmektedir. Kadınlar tarım işlerinin yanı sıra ev içindeki bakım görevlerini (gıda, giyinme ve barınma) de üstlenmektedir. Sanayi devrimiyle birlikte, endüstriyel

üretimin artması ve büyümesi için ucuz ve bol miktarda iş gücüne ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyaç karşısında, kadınlar ve çocuklar da işgücü olarak aktif hale gelmişlerdir ve fabrika, maden gibi yerlerde çalışmaya başlamışlardır. Bu çalışma koşulları oldukça ağır ve zorlu olmaktadır. Bu çalışma biçiminin sonucunda, birçok ölü doğum ve sakat doğum vakası meydana gelmiştir. Bu durumun farkında olan dönemin kralları ve rahipleri, kadınların ağır işlerde çalışmak yerine daha güvenli olduğuna inandıkları ev içinde bakım hizmetlerinde çalışmalarını gerektiğini belirtmişlerdir. Bu şekilde, kadınların sağlık ve güvenlik açısından daha iyi koşullarda çalışmalarını amaçlanmıştır. Kapitalizmde yaşanan bu ayrışma, doğal bir görev dağılımı olarak nitelendirilmektedir. Bu durum, cinsiyete dayalı iş bölümünden kaynaklanmakta ve sonucunda kadınlar erkeklere bağımlı hale gelmektedir.

Tezin üçüncü bölümünde "*Eşitlik İlkesinin Uygulanma Koşulları*" başlığı ele alınmaktadır. Bu bölümde, eşitlik ilkesinin nasıl uygulandığına dair koşullar ve kriterler incelenmektedir. Tezin üçüncü bölümünün son kısmında, "*Eşitlik İlkesinin Uygulanma Koşulları*" başlığı altında cinsiyet eşitliğine ilişkin özel düzenlemelere yer verilmiştir. Anne olmak, kadınların en doğal haklarından biridir. Fakat anne olan kadınlar, toplumsal hayattan ve iş hayatından uzak kalmaya zorlanmaktadır. Toplumsal roller gereğince, çoğunlukla çocuğunun bakımı anneye düşmektedir. Çocuk bakımına, ev içindeki sorumluluklar da eklenince, kadınların çalışma hayatı çoğunlukla sona ermekte, bazen de askıya alınmaktadır. Çalışma hayatına devam etmek isteyen anneler ise çocuklarını ya kendi ebeveynlerine ya da kreşe göndermektedir. Fakat işyerlerinde kreşlerinin olmaması ya da kreşlerin nitelik açısından eksik olması sebebiyle anneler çoğunlukla çocuklarını özel kreşlere göndermektedir. Özel kreşlerin pahalı olması sebebiyle, çoğu anne ya çocuğuna kendisi bakmak zorunda kalmakta ya da ekonomik olarak zor durumda kalmaktadırlar. Kadınların anne olmaları sebebiyle iş ve toplumsal hayattan uzaklaşmamaları için bütüncül değişiklikler gerekmektedir. Çünkü kadınların anne olduktan sonra da iş yaşamına aktif katılımları, aile içi bütçelerine katkı sağlamanın yanı sıra ülke ekonomisine de katkı sağlamaktadır.

Tezin üçüncü bölümünün son kısmında, cinsiyet eşitliği bağlamında doğum öncesi ve sonrası analık hali sebebiyle kullanılacak izin haklarına, yarım çalışma iznine, altı aya kadar ücretsiz izin, süt iznine ve hafif işlerde çalıştırma yükümlülüğüne yer verilmiştir.

Sonuç kısmında, güncel konu olarak nitelendirilen LGBT bireylerin çalışma hayatındaki haklarına ve korunmalarına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. LGBT bireylerin iş hayatında yaşadıkları ayrımcılık ve dışlanmanın yargı kararlarıyla desteklenen örneklere de yer verilmiştir. Ancak, bu tür yargı kararları ve örnekler henüz yeterli değildir ve LGBT bireylerin iş hayatında yaşadıkları ayrımcılığın tamamen sona ermesi için daha fazla çalışma gerekmektedir. Yasal düzenlemelerin güçlendirilmesi, farkındalık artırıcı kampanyaların desteklenmesi ve şirketlerin eşitlik politikalarının uygulanması gibi adımlar, LGBT bireylerin çalışma hayatında eşitlik ve ayrımcılığa karşı korunmasını sağlamak için önemlidir.

Cinsiyet eşitliği konusu hem iş hukuku hem de toplumsal açıdan büyük bir öneme sahiptir. Yapılan düzenlemeler ve artan farkındalık, kadınların iş hayatında eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamak için atılmış önemli adımlardır. Ancak, bu konuda daha fazla çalışma, bilinçlenme ve değişim gerekmektedir. Toplumun her kesiminde cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların tam desteklenerek potansiyellerini ortaya koyabilmeleri için kararlılıkla devam etmek önemlidir.

## BÖLÜM 2: İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BORÇLAR

### 2.1. İş Sözleşmesi Kavramı

İş sözleşmesinin tanımı ve şekli 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 8.maddesinde düzenlenmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi:

*“Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.”<sup>1</sup>*

İş ilişkilerini düzenleyen özel kanun olarak düzenlenen İş Kanunu'na ek olarak, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu da işçiye ve işverene sorumluluklar yüklemektedir. Türk Borçlar Kanunu, işçilerin iş sözleşmelerinin İş Kanunu kapsamı dışında kalması halinde haklarının ve yükümlülüklerinin güvence altına alınmasını yasal çerçevede koruma altına almaktadır.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393.maddesinde hizmet sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre hizmet sözleşmesi:

*“İşçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.”<sup>2</sup>*

Türk Borçlar Kanunu'nda iş sözleşmesi kavramı yerine hizmet sözleşmesi kavramı kullanılmıştır. Türk Dil Kurumu'na göre hizmet, birinin işini görme veya birine yarayan bir işi yapma şeklinde tanımlanmıştır.<sup>3</sup>

Türk Dil Kurumu'nda iş ise:

---

<sup>1</sup> 4857 sayılı İş Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 25134, 10 Haziran 2003 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 09.12.2022)

<sup>2</sup> 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 27836, 11 Ocak 2011 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 15.02.2020)

<sup>3</sup> TDK (2022). Erişim Kaynağı: (<https://sozluk.gov.tr/>) (Erişim Tarihi: 09.12.2022)



*“Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma, birinden istenen hizmet veya birine verilen görev olarak tanımlanmıştır.”<sup>4</sup>*

Hukuki tanımlarına ve sözlük tanımlarına bakıldığı zaman hizmet sözleşmesi ve iş sözleşmesi kavramları aynı hukuki müesseseye hizmet etmektedir.<sup>5</sup> Farklı hukuki tanımlamaların kullanılması fikrime göre anlam karmaşasına yol açacaktır. Öğretide çeşitli yazarların da belirttiği üzere Türk Borçlar Kanunu’nda “iş sözleşmesi” kavramı yerine “hizmet sözleşmesi” kavramının tercih edilmesi yerinde olmamıştır.<sup>6</sup>

Hizmet sözleşmesi ve iş sözleşmesi iki tarafa karşılıklı olarak borç yükleyen (synallagmatik) iki taraflı bir hukuki işlemdir. İş sözleşmesinin asli unsurlarını iş, ücret ve bağımlılık kavramları oluşturmaktadır. Karşılıklı iki tarafa borç yükleyen sözleşme olması sebebiyle işverenin ve işçinin ifa etmekle yükümlü oldukları çeşitli borçlar bulunmaktadır. Tezimin temel konusunu oluşturmaması sebebiyle işçi ve işverenin borçlarına kısaca değinilecektir.

## **2.2. İşverenin Borçları**

İş ilişkisinin tarafı olan işverenin asıl borcu işçinin ücretini ödemektir. Ancak işverenin asıl borcuna ek olarak yan borçları da bulunmaktadır. İşverenin yan borçları şunlardır: eşit davranma borcu, işçiyi gözetme borcu, iş, araç ve malzemelerin verilmesi, giderlerin ödenmesi. Bu yan borçlar işverenin işçilere karşı taşıdığı sorumlulukları içermektedir. İşveren, işçiler arasında ayrımcılık yapmamak ve eşit davranmakla yükümlüdür. İşveren, işçilerin güvenliğini ve refahını gözetmek zorundadır. İş, araç ve malzemelerin işçilere sağlanması işverenin sorumluluğundadır. Ayrıca, işveren, işle ilgili giderleri karşılamakla yükümlüdür.

---

<sup>4</sup> TDK (2022). Erişim Kaynağı:( <https://sozluk.gov.tr/> ) (Erişim Tarihi:09.12.2022)

<sup>5</sup> Güneş, B. ve Mutlay, F.B., (2011), *Yeni Borçlar Kanunu'nun “Genel Hizmet Sözleşmesi'ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt:3(30), s.235.

<sup>6</sup> Koç, S., (2004), *Borçlar Kanunu Tasarısı'nın Hizmet Sözleşmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeleri*, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl:3, Sayı:1, Prof. Dr. Erden Kuntalp'e Armağan, Cilt I, s. 585-604; Güneş ve Mutlay,(2011), s.235

İşverenin bu yan borçları, işçiye sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı, işçinin işini yapabilmesi için gerekli araçları ve malzemeleri temin etmeyi, işçinin haklarını ve çıkarlarını korumayı amaçlar. Bu yan borçlar, işverenin iş ilişkisinde işçiye karşı taşıdığı sorumlulukları yansıtmaktadır.<sup>7</sup>

### 2.2.1. İşverenin Ücret Ödeme Borcu

Ücret ödeme borcu, işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcudur ve işçinin iş görme borcunun karşısında yer alır.<sup>8</sup> İşçi, iş görme borcunu yerine getirdikten sonra işveren tarafından ücretinin ödenmemesi durumunda, taraflar arasında iş sözleşmesi kurulmamış sayılacaktır.<sup>9</sup> Sıklıkla karşılaşılan durumlardan biri de hatır veya ahlaki amaçla bir işin ücretsiz olarak ifa edilmesidir. Ücretsiz olarak gerçekleşen işler sonrasında taraflar arasında iş sözleşmesi oluşmamış sayılacaktır.<sup>10</sup>

Türk Borçlar Kanunu'nun 401. maddesinde işverenin ücret ödeme borcu şu şekilde belirtilmiştir:

*"İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür."*

---

<sup>7</sup> Yenisey Doğan, K. (2022). *Türk Borçlar Kanunu'nda Hizmet Sözleşmesi* Erişim Kaynağı : (<https://docplayer.biz.tr/405443-Turk-borclar-kanunu-nda-hizmet-sozlesmesi-doc-dr-kubra-dogan-yenisey-istanbul-bilgi-universitesi-hukuk-fakultesi.html> ) (Erişim Tarihi: 09.12.2022)

<sup>8</sup> Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2010) *Bireysel İş Hukuku*. 4.Baskı. İstanbul: Legal Yayınevi, s.120; Çelik, N. (2010) *İş Hukuku Dersleri*.23.Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi, s.140; Süzek,S.(2008) *İş Hukuku*. 4.Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi, s.306; Yavuz,C.(2009) *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 8.Baskı.İstanbul:Beta Yayınevi,s.463; Sur,M. (2005) *İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı A. Can Tuncay'a Armağan*. İstanbul: Legal Yayınevi, s.396; Centel,T.(1987) *İş Hukukunda Ücret*. İstanbul: Türkiye Denizciler Sendikası,s.47;Güneş ve Mutlay,(2011),s.249

<sup>9</sup> Özkan, A. Z., (2019) *İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu*. 1.Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık,1.Baskı, s.58.

<sup>10</sup> Tunçomağ, K., (1986) *İş Hukuku*. 1.Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, s.101; Tunçomağ,K. ve Centel,T., (2018), *İş Hukukunun Esasları*. 9.Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, s.70-71; Mollamahmutoğlu, H. ve Astarlı, M. ve Baysal, U., *İş Hukuku Ders Kitabı*, (2022) *Bireysel İş Hukuku*.2.Baskı.Ankara: Lykeion Yayınları, s.232; Süzek, S.,(2018) *İş Hukuku(İş Hukuku*. 16. Baskı. Ankara: Beta Yayınevi, s.232; Narmanlıoğlu, Ü., (2014) *İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri, (Ferdi İş)*. 5.Baskı.İstanbul: Beta Yayınevi, s.173-174; Demir,F.,(2018) *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, (İş Hukuku)*. 11.Baskı.İzmir: Albi Yayıncılık, s.25-26; Çelik,N., ve Canıklıoğlu, N. ve Canbolat, T.,(2018) *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 31.Baskı. Ankara: Beta Yayınevi, s.149; Aydoğdu, M. ve Kahveci, N., (2017) *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*. 3.Baskı Ankara: Adalet Yayınevi, s.741; Özkan,A. Z., (2019), s.58

6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu, işverenin ücret ödeme borcuyla ilgili detaylı düzenlemeler yapmış ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda önemli değişiklikler gerçekleştirmiştir. 6098 sayılı Kanun'un 401. maddesi yorumlandığında, işverenin sözleşme ile işçiye ödenecek ücretin belirlenmediği durumlarda, işverenin asgari ücretten az olmamak kaydıyla emsal ücreti ödeyeceği belirtilmiştir.

Adalet komisyonu, İsviçre Borçlar Kanunu'ndan esinlenerek tasarıda yer alan 400. maddenin 1. fıkrasında bulunan *"alışılmış olan ücret" ifadesini "asgari ücretten az olmamak kaydıyla emsal ücret"* olarak değiştirmiştir. Son fıkrada ise işçi ve işverenin birlikte yaşaması durumunda barınma ve beslenmenin ücretten sayılacağına ilişkin hükmün işçi aleyhine kötüye kullanılabilmesi düşünüldüğü için metinden çıkarılmış ve bu hüküm 401. madde olarak kabul edilmiştir. Bu hükmün çıkarılması yerinde bir karar olmuştur, çünkü işveren tarafından kötüye kullanılacak bir açıklığa sebep olabilirdi.

İşverenin ücret ödeme borcu, Borçlar Kanunu'na ek olarak İş Kanunu'nda da düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 32. maddesinde ücret,

*"Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar"* olarak tanımlanmıştır."

Bu maddeye göre, ücretin sadece para ile ödenebileceği ve para dışındaki ödemelerin İş Kanunu tarafından geçersiz sayılacağı yorumu yapılabilir.

İş Kanunu'nun 4. fıkrası ise:

*"Para harici emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamayacağını"* hükme bağlamıştır.

İşverenin konut yardımı, yakacak yardımı ve temel ihtiyaçları için yardım yapmasında herhangi bir engel bulunmamaktadır. Ancak, işverenin bu yardımları sadece sosyal yardımlar olarak yapması durumunda, işçiye asıl ücretin dışında bir ödeme yapılmış olur. Bu nedenle, işverenin aynı yardımları sürekli hale getirmesi durumunda, bu

yardımların ücretin bir parçasını oluşturduğu kabul edilmektedir.<sup>11</sup> İşveren, düzenli olarak yapmış olduğu aynı ödemeleri haklı bir neden olmaksızın yerine getirmese, işçi aynı ödemeleri işverenden talep edebilecektir.<sup>12</sup>

İş Kanunu'nun 32. maddesinde ücretin hangi cinsten para ile ifa edileceği düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre ücret:

*“Genellikle Türk parası (TL) ile ödenir. Ancak ücret, prim, ikramiye ve benzer nitelikteki istihkaklar, yabancı para olarak belirlenmişse, ödeme günündeki kur üzerinden Türk parasıyla ödenebilir.”*

Maddenin ifadesinden anlaşılacağı üzere, ücretin genellikle Türk parası cinsinden ödenmesi esastır. Ancak taraflar, sözleşmede anlaşarak ödeme günündeki kur üzerinden Türk parası olarak ödenmesini kararlaştırabilirler.<sup>13</sup>

İş Kanunu'ndaki düzenlemeye ek olarak, 13.09.2018 tarihli ve 30534 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ ile bir düzenleme yapılmıştır.

Bu düzenlemeye göre:

*“Türkiye'de yerleşik kişiler arasında yapılan hizmet sözleşmelerinde sözleşme bedeli ve diğer ödeme yükümlülükleri döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılmaz.”*

Ancak 2018-32/52 No'lu tebliğin 1. maddesinin 7. fıkrasıyla istisnai durumlar eklenmiştir. İstisnai olarak, Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişilerin taraf olduğu hizmet sözleşmeleri, ihracat, transit ticaret, ihracat sayılan satış ve teslimler ile döviz kazandırıcı hizmet ve faaliyetler kapsamında yapılan hizmet sözleşmeleri, Türkiye'de yerleşik kişilerin yurtdışında gerçekleştireceği

---

<sup>11</sup> Terzioğlu, A., (2019), *İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 18(72), s.1937

<sup>12</sup> Terzioğlu, A., (2019), s.1937

<sup>13</sup> Özkan, A. Z., (2019), s.59

faaliyetler kapsamında yapılan hizmet sözleşmeleri ve Türkiye'de yerleşik kişilerin kendi aralarında akdettikleri; Türkiye'de başlayıp yurtdışında sonlanan, yurtdışında başlayıp Türkiye'de sonlanan veya yurtdışında başlayıp yurtdışında sonlanan hizmet sözleşmelerinde döviz cinsinden veya dövize endeksli sözleşme yapılabilmesine olanak tanınmıştır.<sup>14</sup>

### **2.2.2. İşverenin Eşit Davranma Borcu**

Eşitlik ilkesi, Anayasa'nın 10. maddesinde genel olarak düzenlenmiştir ve İş Kanunu'nun 5. maddesi de iş ilişkisinde eşit davranma ilkesini vurgular. Anayasa'nın 10. maddesine göre:

*“Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep gibi sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.”*

Bu ilke, işverenin eşit davranma borcunun yasal dayanağını oluşturur ve işçilere ayrımcılık yapmama, eşit muamele ve fırsat eşitliği sağlama yükümlülüğü getirir. İş Kanunu'nun 5. maddesi ise işverenin iş ilişkisinde eşit davranma ilkesine uymasını ve işçileri ayrımcılığa tabi tutmamasını ifade eder. Bu hükümler, işverenin her türlü ayrımcılığı önlemesi ve işçilere adil ve eşit koşullar sunması gerektiğini belirtir.<sup>15</sup>

İş Kanunu'nun 5.Maddesi'nin 1.fıkrasında Anayasa'nın 10.maddesindeki hükme benzer şekilde:

*“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.”* düzenleme yapılmıştır.

İşçinin değiştiremeyeceği özelliklerinden dolayı işverenin mutlak anlamda eşit davranma borcu bulunmaktadır. Fakat işverenin her durumda mutlak olarak eşit davranma borcu bulunmamaktadır. Eşit davranma borcu, aynı veya benzer durumda

---

<sup>14</sup> Özkan, A Z., (2019), s.59.

<sup>15</sup> 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 17863 (Mükerrer), 09 Kasım 1982 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 09.12.2022)

bulunan kişilerin işveren tarafından objektif bir neden olmaksızın keyfi olarak ayırım yapmama yükümlülüğünü ifade etmektedir.<sup>16</sup> İşveren ancak objektif nedenler söz konusu ise işçiler arasında farklı uygulamalara gidebilecektir. İş Kanunu'nda:

*“Esaslı nedenlerin olması” ve “biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu durumların” olması halinde işverenin eşit davranma yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır.”<sup>17</sup>*

İşçilerin kıdemleri, eğitim durumları ve performans ölçütlerinin farklı olması halinde işveren yönetim hakkı kapsamında işçilere farklı olarak davranma serbestisine sahiptir.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Yargıtay 9. HD. E.2015/28698, K.2018/22722, T.10.12.2018, Legal [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://legal.com.tr/> (Erişim Tarihi 09.12.2022)

<sup>17</sup> Yargıtay 9.HD. E.2008/27310, K.2008/22095, T.25.7.2008, Legal [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://legal.com.tr/> (Erişim Tarihi 09.12.2022)

<sup>18</sup> Yargıtay 9. HD. E.2015/28698, K.2018/22722, T.10.12.2018, Legal [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://legal.com.tr/> (Erişim Tarihi 09.12.2022) “...Somut uyuşmazlıkta; davacı, davalı işveren tarafından işçiler arasında maaş zamları konusunda ayrımcılık yaptığı, diğer çalışanların ücretine daha fazla zam yapılmasına rağmen kendisinin ücretine daha az zam yapıldığı ve kendisinden sonra işe başlayan çalışanların bile daha fazla ücret aldığı iddiası ile iş akdini haklı nedenle feshettiğini belirterek kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur. Dosyaya sunulan belgelerden davacının görevi ücret hesap pusulasında otomasyon olarak gösterilmiş olup 2012 yılı son ayı saat ücreti 6,08 TL'dir. Davacı ile aynı bölümde çalıştığı bildirilen Gürol .....'un aynı dönem saat ücreti 6,52 TL. ve Kamuran .....'ın 6,52 TL. 'dir. Bu iki işçinin de ücret hesap pusulasında görev tanımı otomasyondur. Aynı bölümde çalışan diğer işçilerin ücretleri ve zam oranları da davacıya oranla düşüktür. Dosya içerisindeki sigorta kayıtlarına göre, ücreti davacıdan fazla olan Kamuran .....'ın işe giriş tarihi 07.10.2010, Gürol .....'un ise 17.10.2003'tür. Ayrıca davalı işverence aynı bölümde çalışan işçilerin eğitim durumlarını gösteren belgeler sunulmuş, davalı vekili Kamuran .....'ın teknik lise diploması ile sertifika belgelerini ve Gürol .....'un ortaokul diplomasını sunmuş ve Gürol'un aynı zamanda otomasyon sorumlu yardımcısı olduğunu gösteren görevlendirme yazılarını sunmuştur. Davalı vekili davacının ilkökul mezunu olduğunu iddia etse de davacı vekili tarafından davacının açık öğretim lisesi öğrencisi olduğunu gösteren belge sunulmuştur. Davalı vekilinin tüm bunların yanında aynı bölümde çalışan işçilerin performans değerlendirme formlarını sunduğu aynı bölümde çalışan Gürol ve Kamuran'ın performans puanlarının davacıdan çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Sonuç olarak aynı bölümde çalışan Kamuran'ın eğitim durumu ve performans olarak ve Gürol'un pozisyon ve performans olarak davacıdan daha üstün durumdadır. İşveren eğitim durumu, kıdem ve performans gibi objektif nedenlere bağlı olarak yönetim hakkı çerçevesinde farklı oranlarda zam yapabilir ve buna bağlı olarak farklı miktarlarda ücret ödeyebilir. Mahkemece davalının savunmasından ve sunduğu sertifika, diploma ve sair belgelerden diğer çalışanlar lehine olan ücret farkının haklı gerekçesinin anlaşılacağı gerekçesi ile kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmişse de davalı işveren tarafından işçilere farklı oranlarda zam yapılmasının ve farklı miktarlarda ücretler ödenmesinin objektif nedenlerini dosyaya sunulduğu belgelerle ortaya koyduğundan davalının eşit davranma borcuna aykırı davrandığının söylenemeyeceği ve davacının iş akdinin feshinin haklı nedene dayanmadığının anlaşıldığından kıdem tazminatı talebinin reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”

Tezde ilerleyen kısımlarda eşitlik ilkesinin uygulanma koşulları detaylı olarak açıklanacak olmasından dolayı, bu bölümde sadece kavramsal olarak belirtilmesi uygun olacaktır. Eşitlik ilkesinin uygulanabilmesi için aşağıdaki koşulların sağlanması gerekmektedir: işverenle iş ilişkisi içinde olan birden fazla işçinin bulunması, işyerinin aynı olması, işverenin hukuken kollektif bir davranışta bulunması veya kural koyması, uygulamanın bir ya da bir kısım işçinin aleyhine olması ve aynı zaman dilimi içerisinde gerçekleşmiş olması gerekmektedir.<sup>19</sup>

İş Kanunu'nun 5. maddesinin 6. fıkrasına göre:

*"İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında, işçi dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır."*

Her ne kadar İş Kanunu'nun 5. maddesinde eşit davranma ilkesine aykırılığın yaptırımı belirtilmiş olsa da doktrinde bu durum ayrımcılık tazminatı olarak adlandırılmaktadır.<sup>20</sup>

Maddenin lafzına bakıldığında, iş ilişkisinde veya iş ilişkisinin sona ermesinde ayrımcılık yapıldığı durumda tazminata hükmedileceği yorumu doğru bir şekilde yapılmaktadır. İş Kanunu'nun 5. maddesinin 3. Fıkrasında:

---

<sup>19</sup> Deveci, S. Z., (2020), *İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu Ve Özellikle İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Önemi*, İzmir Barosu Dergisi, s.33

<sup>20</sup> Bakırcı, K., (2006), *İş Güvencesi Kapsamındaki işçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötü niyet veya Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:2, s.116-117; Mollamahmutoğlu ve Astarlı,(2022),s.660; Yenisey Doğan, K.,(2006),*İş Kanunu'nda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 4, s.76; Yıldız,G. B.(2008). *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*. 1. Baskı. Ankara: Yetkin Yayıncılık, s.328; Sur,M.,(2017), *İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*, Sicil İş Hukuku Dergisi,Sayı:37,s.49; Doğan, S.,(2012) *İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin Anlamı*, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl:3, Sayı:9, s.200; Ertürk, Ş. ve Gürsel, İ. (2011). *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Prof. Dr. Sarper Sözek'e Armağan*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s.447; Sümer, H.H. (2019). *İş Hukuku Uygulamaları*. 7.Baskı.Ankara: Seçkin Yayıncılık,s.106; Çolakoğlu,E. (2011). *Türk İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi. Konya, s.18; Deveci,S.Z., (2020),s.48.

*“İşverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak farklı işlem yapamayacağı”* belirtilmektedir.

Bu hüküm, iş ilişkisinin başlangıcında işverenin ayrımcılık yapmaması gerektiğini vurgulamaktadır. Ancak, iş ilişkisinin başlangıcında işverenin ayrımcılık yapması durumunda herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir. Yani, İş Kanunu'nun 5. maddesinin 3. fıkrası, ayrımcılık yapan işverene doğrudan bir yaptırım uygulanmasını belirtmemektedir.

İş ilişkisi devam ederken işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranışlarda bulunması durumunda işçi tazminat talep edebilir. Bu durumda işçi, eşitlik ilkesine aykırı davranışlar sebebiyle tazminat talep edebilir, iş akdi feshedilmese bile eşitlik ilkesine uygun davranılmadığı gerekçesiyle tazminat talep edebilir.

Sonuç olarak, işverenin iş ilişkisinin başlangıcında ayrımcılık yapmaması gerektiği İş Kanunu'nda belirtilmiştir. Ancak, işverenin ayrımcılık yapması durumunda doğrudan bir yaptırım öngörülmemiştir. İş ilişkisi devam ederken işverenin eşit davranma borcuna aykırı hareket etmesi durumunda ise işçi tazminat talep edebilir.<sup>21</sup>

### **2.2.3. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu**

Gözetme borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturur. İş sözleşmesinin, işçi ile işveren arasında kişisel bir ilişki kurduğu göz önüne alındığında, işçinin işverenin işi ve işyeri ile ilgili çıkarlarını koruması, bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınması gerekmektedir. Buna karşılık, işveren de işçiyi koruma ve gözetme sorumluluğunu taşır.<sup>22</sup> İşverenin işçiyi gözetme borcunun içeriğini

---

<sup>21</sup> Odaman,S., (2009), *Ayrımcılık Tazminatının Diğer Tazminatlarla Birlikte Mevcudiyeti Sorunu Üzerine Görüşler*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl:4, Sayı:14, s.79; Yenisey, D. K.(2006), s.77; Deveci,S.Z., (2020), s.49.

<sup>22</sup> Yargıtay 22. HD. E.2012/11485, K.2013/1396, T.31.1.2013, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/> (Erişim Tarihi: 09.12.2022)“...İşyerinde olumlu çalışma koşullarını oluşturma sorumluluğu işverene aittir. Dosya içeriğine göre; davacının, çalışma sırasında aynı işyerinde çalışan ve aynı zamanda işverenin oğlu olan başka bir işçinin davranışlarından rahatsız olduğunu işverene bildirdiği, işverenin ise bu şikâyet karşısında duyarsız kaldığı anlaşılmaktadır. Özellikle davalı tanık anlatımlarından işverenin, “ben hallederim sen işine bak” diyerek davacıyı



belirlerken, koruma ve önlem alma borçları yanı sıra işçinin menfaatini zedeleyecek davranışlardan kaçınma ve işçinin çıkarlarına ters düşecek önlemler almama borçları da önemli rol oynamaktadır.<sup>23</sup> İşverenin gözetme borcu, işçinin hayatının, sağlığının ve güvenliğinin korunması gibi önemli konuları kapsar. İşveren, işçinin iş yerindeki sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almalıdır. Bunun yanı sıra, işverenin gözetme borcu, işçinin kişiliğini korumayı da içerir.<sup>24</sup>

Kişinin hayatı, sağlığı ve vücut bütünlüğünün korunması, temel insan haklarından biridir ve işverenin bu hakları gözetme sorumluluğu vardır. İşveren, işçinin sağlığını korumak için çeşitli önlemler almalı ve gerekli tedbirleri almalıdır.

İşçi hastalandığında, işverenin işçiye gerekli izni vermesi ve çalışmaya zorlamaması önemlidir. İşçinin sağlık durumu çalışmasını engelliyorsa, işveren işçiye hastalık izni veya raporlu olma süreci sağlamalıdır. Bu süreçte işçiye gereken tedavi ve iyileşme süreci için gerekli zaman ve destek sağlanmalıdır.

İşverenin işçinin sağlığını korumak için acil önlemler alması da önemlidir. Örneğin, işyerinde tehlikeli bir durum meydana geldiğinde, işveren hızlı bir şekilde müdahale etmeli, gerekli acil önlemleri almalı ve işçilerin güvenliğini sağlamalıdır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uymak, tehlikeli durumları önlemek veya minimize

---

*geçtiirdiği, davacının da bunun üzerine işi bıraktığını belirterek gittiği sonucuna ulaşılmaktadır. Davalı işyerinde 23 yıldan fazla süredir çalışmakta olan davacının olağan çalışma koşullarında işini bırakması hayatın olağan akışına aykırıdır. İşverenin işçiye gözetme borcunu yerine getirmemesi sebebi ile davacı işçi iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmiştir. Bu durumda davacı, kıdem tazminatına hak kazanabilir, ancak ihbar tazminatına hak kazanamaz. İş sözleşmesi davacı işçi tarafından feshedildiğinden, ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”*

<sup>23</sup> Kaplan, E. T., (2003), *İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı*, Prof. Dr. Kâmil Turan'a Armağan , Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt : 7(2),s.3; Aşan, G.(2021). *Türk Hukukunda İşverenin İşçiye Gözetme Borcu*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Medeniyet Üniversitesi, İstanbul, s.6

<sup>24</sup>Yargıtay HGK. E.2015/1890, K.2017/383, T.01.03.2017, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/> (Erişim Tarihi: 09.12.2022). “... İşverenin işçiye gözetme borcu, bizzat kendisinin işçinin kişiliğine saygı göstermesini zorunlu kıldığı gibi, işçinin kişiliğinin işyerinde çalışan diğer işçilere karşı da işverence korunmasını gerektirmektedir. Öte yandan 4857 sayılı İş Kanunu'nun işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 25.maddesinin II. fıkrasının d bendinde "İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, " haklı fesih nedenlerinden biri olarak yer almaktadır. Haklı nedenle feshe yol açan sataşma işverene, aile bireylerinden birine veya işverenin bir işçisine (veya işveren vekiline) sözle olabileceği gibi, davranış şeklinde de ortaya çıkabilir. (Sarper, S.: İş Hukuku Yenilenmiş 11. Baskı, 2015 Yılı, s.711).” demiştir.

etmek için uygun ekipman ve prosedürler sağlamak gibi önlemler almalıdır.<sup>25</sup> Çalışma yaşamına giren işçi, işyeri ortamının yaratacağı her türlü mesleki tehlikeye, iş kazaları ve meslek hastalıklarına açık hale gelmekte, ruh ve beden bütünlüğü tehlikeye girmektedir. İşverenin işçisini işyerinde meydana gelebilecek olan fiziki tehlikelere karşı koruma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Fiziki tehlikelerin yanı sıra işveren, işçiyi psikolojik olarak da korumakla yükümlüdür. İşveren, işçinin kişiliğini, onurunu ve ruh sağlığını korumakla yükümlü olup, herhangi bir tehlikeye karşı gerekli önlemleri almak zorundadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "*İşverenin genel yükümlülüğü*" başlıklı 4. maddesine göre:

*“İşverenler, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür ve bu çerçevede aşağıdaki tedbirleri almakla sorumludur: “Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.”*

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinin 2. Fıkrası:

*“İşverenlerin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak ve araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü olduğunu belirtmektedir.”*

İşverenin hangi önlemleri alacağı mevzuatta açık olarak düzenlenmemiştir. İşveren, deneyimlerinden, iş hayatının gereksinimlerinden ve yapılan işin durumuna göre somut gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur.<sup>26</sup> İşverenin işçiye karşı

---

<sup>25</sup> Prof. Dr. İhsan Helvacı Dersleri, Türk Borçlar Kanunu/ Madde 417 [Çevrimiçi]. Erişim Kaynağı: <http://www.ilhanhelvacidersleri.com/turk-borclar-kanunu/turk-borclar-kanunu-madde-417>, (Erişim Tarihi: 12.12.2022)

<sup>26</sup> Yargıtay 10.HD, E.2008/2626. K. 2008/7283, T. 27.05.2008, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://lib.kazanci.com.tr/yargitay> (Erişim Tarihi: 09.12.2022). “...Anılan düzenleme, işçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle; salt mevzuatta öngörülen önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken

gözetme borcunu yerine getirmemesi halinde işçi, Türk Borçlar Kanunu'nun 408.maddesine dayanarak, işverenin iş görme borcunun ifasını kendi kusuru sebebiyle engellemesi<sup>27</sup> gerekçesi ile hakettiği ücretin ifasını talep edebilme hakkına sahiptir. İşçi, Türk Borçlar Kanunu'na ek olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesine dayanarak çalışmaktan kaçınma hakkını da kullanabilecektir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "*Çalışmaktan Kaçınma Hakkı*" başlıklı hükmü, işin ifasında iş kazasına neden olabilecek, çalışanları ciddi ve yakın bir tehlike ile karşıya bırakabilecek, vücut bütünlüğü ve sağlığı açısından sorun yaratabilecek bir durumun ortaya çıkması halinde işçilere kendi güvenliklerini sağlama imkanı tanır. İşçi, işveren gerekli önlemleri alınıncaya dek iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

#### **2.2.4. İşverenin İş Araç ve Malzeme Sağlama Borcu**

Türk Borçlar Kanunu'nun 413. maddesinde iş araç ve malzemeleri başlığı altında işverenin malzeme temin etme borcu belirtilmiştir. Söz konusu maddenin ilk fıkrasına göre işveren:

*"Aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa, işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakta" yükümlü tutulmuştur.*

413. maddenin gerekçesinde araç ve malzemelerin içeriklerinden bahsedilmektedir. Maddenin gerekçesine göre, araç kavramı, işçinin işini yapması için gerekli olan her türlü makine, araba, torna, tezgah, tamir takımı gibi iş aletlerini ifade etmektedir. Malzeme kavramı ise, aracın kullanılması veya işin görülmesi için gerekli olan hammadde, yakıt, su, kömür, tohum vb. maddeleri içermektedir.<sup>28</sup>

---

*önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır.' şeklinde ifade ederek konu ile ilgili görüşünü belirtmiştir."*

<sup>27</sup> Akkaşoğlu'na göre: "İşveren, ifaya katılma yükümü nedeniyle işçinin çalışma ortamını uygun bir şekilde hazır etmek zorundadır. Bu kapsamda, işyerinin ısıtılması, hijyeni, asansör vb araçların hazırlanması gibi hazırlıklar yapılmalıdır." Bkz. Akkaşoğlu, Ş. (2018) *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi Halinde İşçinin Sahip Olduğu Haklar* [Çevrimiçi]. Erişim Kaynağı: <https://blog.lexpera.com.tr/isverenin-is-sagligi-ve-guvenligi-yukumluluklerini-yerine-getirmemesi-halinde-iscinin-sahip-oldugu-haklar/>, (Erişim Tarihi : 12.12.2022).

<sup>28</sup> Prof. Dr. İhsan Helvacı Dersleri, Türk Borçlar Kanunu/ Madde 413 [Çevrimiçi]. Erişim Kaynağı: <http://www.ilhanhelvacidersleri.com/turk-borclar-kanunu/turk-borclar-kanunu-madde-413>,(Erişim Tarihi: 12.12.2022).

İkinci fıkrada ise işverenin araç ve malzeme sağlama yükümlülüğünü gerçekleştirmesinin istisnalarından bahsedilmiştir. İkinci fıkrada, işçinin işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgelerse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işverenin, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlü olduğu belirtilmiştir.

### **2.3. İşçinin Borçları**

İşçinin asıl borcunu, iş görme borcu oluşturmaktadır. İşçinin asıl borcu olan iş görme borcuna ek olarak işverene karşı sadakat borcu ve işveren aleyhine rekabet etmeme borcu da bulunmaktadır. Aşağıda, işçinin işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olduğu borçları başlıklar halinde incelenecektir.

#### **2.3.1. İş Görme Borcu**

İş görme borcu, iş sözleşmesinin asli unsurunu oluşturmaktadır. İş görme borcu, içeriğini ve tabii olduğu genel esasları Türk Borçlar Kanunu'ndan alır. Temel olarak işçiler ile işverenler arasındaki çalışma ilişkilerini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise iş görme borcuna dair herhangi bir hüküm yer almamaktadır.<sup>29</sup> İş Kanun'undaki boşluk sebebiyle iş ilişkilerinde Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili maddeleri uygulanmaktadır.<sup>30</sup>

Türk Borçlar Kanunu'nun 395. ve 396. maddeleri, iş görme borcunu iki ayrı şekilde düzenlemektedir. İlk olarak, işçinin işi bizzat kendi ifa etmesi borcu bulunmaktadır. İşçinin şahsi özellikleri, iş sözleşmesinde önem taşımaktadır ve bu nedenle işin kendisi tarafından gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nun 395. Maddesinde:

*"Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür."* hükmü yer almaktadır.

---

<sup>29</sup> Gülver, E. (2021) *Özellikle Koşulları ve Hukuki Sonuçları Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Rızaya Dayalı Devri Yoluyla İşçi Geçişi*. 1.Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s.146.

<sup>30</sup> Gülver, E., (2021), s.146.

İşçinin işi bizzat yapması, nitelikli ve niteliksiz işlerin yerine getirilmesinde önem arz etmektedir.<sup>31</sup> İşin bizzat yerine getirilmesi yükümlülüğü sonucunda, Türk Borçlar Kanunu'nun 440. maddesinde ise:

*"Sözleşme, işçinin ölümü ile kendiliğinden sona erer."* şeklinde bir hüküm yer almaktadır.

Bu kanun maddesi, işin bizzat işçi tarafından yerine getirilmesinin önemini vurgulamaktadır. Özetle, iş görme borcu Türk Borçlar Kanunu'nun 395. ve 396. maddeleri tarafından düzenlenmektedir. İşçinin işi bizzat yapma yükümlülüğü önem taşıırken, söz konusu yükümlülük işçinin ölümüyle sona ermektedir.<sup>32</sup> Her ne kadar Türk Borçlar Kanunu'nun 395. maddesinde işçinin işi bizzat yapmakla yükümlü olduğu belirtilse de söz konusu hüküm emredici değil, tamamlayıcı bir hüküm olarak nitelendirilmektedir.<sup>33</sup>

Türk Borçlar Kanunu'nun 395.maddesinde de belirtildiği üzere, sözleşmede tarafların anlaşması ve durumun bizzat ifayı gerektirmediğinin anlaşılması durumunda, işçi iş görme edimini başka bir üçüncü kişiye devredebilir.<sup>34</sup> İş görme borcunun üçüncü kişiye devri halinde önemli olan devir olgusunun süresidir.<sup>35</sup>Eğer üçüncü kişiye iş görme ediminin geçici olarak bir devri söz konusuysa; asıl işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesi sona ermeyecek ve varlığını sürdürecektir. Uygulamada fazla karşılaşılmamasına rağmen iş sözleşmesinin sürekli olarak devri halinde ise mevcut olan iş sözleşmesi sona erecek ve işi devralan üçüncü kişi ile işveren arasında yeni bir sözleşme kurulacaktır.<sup>36</sup>

---

<sup>31</sup> Saymen, F.H. (1954) *Türk İş Hukuku*. İstanbul: Hak Kitabevi, s.476; Özkan Koç, S.D., (2019), *İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi ,Cilt 25(2),s.1214

<sup>32</sup> Gülver,E.,(2021), s.146

<sup>33</sup> Özkan Koç,S.D.,(2019),s.126.

<sup>34</sup> Gülver, E., (2021), s.147.

<sup>35</sup> Gülver, E., (2021), s.147.

<sup>36</sup> Süzek, S., (2020), s.337; Tunçomağ ve Centel, (2018), s.96-97; Narmanlıoğlu, Ü.,(2014),s.250-251;Kaplan Senyen, E.T. (2018) *Bireysel İş Hukuku*. 9.Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi, s.156; Çelik,Caniklioğlu ve Canbolat, (2018), s.282;Özkan Koç, S.D.,(2019),s.127; Gülver,E., (2021), s.148.

İkincisi ise işçinin iş görme edimini yerine getirmede özen borcu oluşturmaktadır. İşçinin iş görme edimini yerine getirmedeki özen borcu hukuki dayanağını Türk Borçlar Kanunu'ndan almaktadır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinde özen borcu şu şekilde ifade edilmiştir:

*"İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür."*

İşçinin işin ifası sırasında göstermekle yükümlü olduğu özenin derecesi somut olaya göre değerlendirilmelidir.<sup>37</sup> Somut durumlara bağlı olarak; işin özellikleri, işçinin ifa ettiği işin niteliği, işçinin bilgisi ve mesleki yeterliliği özen yükümlülüğünün derecesini belirlemede önem taşır. İşçinin yükümlülüğü sonuç yükümlülüğü değil, araç yükümlülüğüdür; yani işverene karşı faaliyetin veya temel faaliyetin amacına ulaşacağı veya işverenin beklediği sonucu veya faydayı garanti etmez.<sup>38</sup> Bu nedenle, her hatalı üretim veya hizmet sebebiyle işveren iş sözleşmesini feshedemez. Ortalama üretim veya hizmet hatası, iş sözleşmesinin fesih nedeni olarak kabul edilemez. Ancak, bir işçiden beklenen hata payının üzerinde hatalı bir üretim veya hizmet, iş sözleşmesinin feshi için önemli olabilir.

İşçiden beklenen hata payı, işin niteliği, standartları, kabul edilebilir tolerans sınırları ve genel olarak işçinin mesleki yeterliliği gibi faktörlere bağlı olarak belirlenir. İşçi, bu tolerans sınırları içinde hatasız çalışma beklentisine uygun olarak özen göstermelidir. Ancak, tolerans sınırlarının üzerindeki hatalar, işverenin meşru

---

<sup>37</sup> Güneş Sakarya, N. (2021) *İşçinin Özen Yükümlülüğünü İhlali Halinde İş Sözleşmesi Haklı Nedenle Feshedilebilir Mi?* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.hukukihaber.net/makale/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-h443754.html> , (Erişim Tarihi: 14.12.2022).

<sup>38</sup> Kazancı, S. G. (2006). *İşçinin Özen Borcu Ve Özen Borcunu İhlalin Hukuki Sonuçları*, Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, ss.84-92

çıkarlarını ciddi şekilde etkileyebilir ve iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir sebep olabilir.<sup>39</sup>

Bu nedenle, işveren bir işçinin yaptığı her hatalı üretim veya hizmet sebebiyle iş sözleşmesini otomatik olarak feshedemez. İşçiden beklenen ortalama üretim veya hizmet hatası, iş sözleşmesinin fesih nedeni olarak yeterli değildir. Bununla birlikte, bir işçiden beklenen hata payının, yani tolerans sınırının üzerinde hatalı bir üretim veya hizmet gerçekleşmesi, iş sözleşmesinin feshi için önem arz edebilir.

Tolerans sınırı, işin niteliği, standartları, kabul edilebilir hata oranları ve genel olarak işçinin mesleki yeterliliği gibi faktörlere bağlı olarak belirlenir. İşçi, bu tolerans sınırları içinde hata payını aşmadan çalışma özeni göstermelidir. Ancak, tolerans sınırlarının üzerindeki hatalar, işverenin meşru çıkarlarını ciddi şekilde etkileyebilir ve iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir sebep olabilir. Bu durumda, işveren fesih hakkını kullanabilir.<sup>40</sup> İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. Bendinin (1) bendinde söz konusu durum:

*“İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması haklı fesih nedenidir.”* şeklinde belirtilmiştir.

Bu maddenin lafzı yorumlandığında, işçinin işverenin malına otuz günlük ücret tutarına ulaşmayan zarar vermesi halinde işveren iş akdini haklı nedenle feshedemeyecektir. İşveren böyle bir durumda iş akdini ancak geçerli nedenle feshedebilecektir.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Yargıtay 9. HD. E.2007/29966, K.2008/7020, T. 31.03.2008, Legalbank [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://legalbank.net/arama> (Erişim Tarihi: 16.12.2022)

<sup>40</sup> Yargıtay 9. HD. E.2007/29966, K.2008/7020, T. 31.03.2008, Legalbank [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://legalbank.net/arama> (Erişim Tarihi: 16.12.2022)

<sup>41</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2007/29966, K.2008/7020, T. 31.03.2008, Legalbank [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://legalbank.net/arama> (Erişim Tarihi: 16.12.2022) “...Buna karşılık meydana gelen zarar işçiye kişisel bilgi ve ehliyeti dışında bir iş verilmesinden kaynaklanıyorsa, geçerli nedenin varlığı kabul edilmemelidir. Çünkü böyle bir durumda işçinin özen yükümlülüğünün ihlalden bahsedilemez. Keza, işçinin ehemmiyetsiz miktara ulaşan zararlarından dolayı iş sözleşmesi geçerli şekilde feshedilememelidir.”

### 2.3.2. İşçinin Sadakat Borcu

İşçinin sadakat borcu hukuki dayanağını; Türk Medeni Kanunu'nun 2.maddesinden almaktadır. Türk Medeni Kanunu'nun 2.maddesine göre:

*“Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.”* şeklinde dürüstlük kuralına yer verilmiştir.

İş akdinin kurulması ile sadakat borcu doğar ve bu borç; işçi tarafından işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme borcudur.<sup>42</sup> Türk Borçlar Kanunu'nun 396.maddesinde özen ve sadakat borcu düzenlenmiştir. Kanun maddesine göre:

*“İşçi, yüklediği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.”*

İşçi, işin ifası sırasında işverenin menfaatini korumalı ve bu doğrultuda kendi üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmelidir. Ancak bu borcun kapsamı hizmet ilişkisinin konusuna, taraflar arasındaki ilişkilere, işin özelliğine ve ticari hayatın alışkanlıklarına göre değişiklik gösterir.<sup>43</sup>

Gerçekten, taraflar arasındaki kişisel ilişkiler ne kadar sıkıysa ve bu ilişkiler ne kadar çok güvene dayanıyorsa sadakat borcunun kapsamı da o denli geniş olarak ele alınır.<sup>44</sup> Örneğin; bir fabrikanın üretim müdürünün işverene sadakat yükümlülüğünün derecesi, aynı fabrikadaki yönetim yetkisi olmayan bir işçininkinden daha fazladır.<sup>45</sup> Sadakat borcu, olumlu sadakat borcu ve olumsuz sadakat borcu olarak iki biçimde

---

<sup>42</sup> Yargıtay HGK E. 2012/854, K. 2013/292, T. 27.2.2013, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2012-854-k-2013-292-t-27-2-2013>) (Erişim Tarihi: 16.12.2022)

<sup>43</sup> Tuncay, A. C. (2001) *İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü*. Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 1047

<sup>44</sup> Tuncay, A. C., (2001), s.1047

<sup>45</sup> Tuncay, A. C., (2001), s.1047



kendini göstermektedir. Olumlu sadakat borcu kapsamında işçi, işverenin haklı menfaatinin korunması için elinden geleni yapmakla yükümlüdür. İşçi, işini ifa ederken işverenin talimatlarına uygun şekilde yapmalı, işverenin zarar görmemesi için alınabilecek tüm önlemleri almalı ve tespit ettiği bir yanlış, hırsızlık, yolsuzluk vb. durumları işverene derhal bildirerek ileride doğabilecek zararları önlemelidir. İşçinin yukarıda sayılan davranışları olumlu sadakat borcunun kapsamına girmektedir.<sup>46</sup> Tüm bunlar, işverenin ticari itibarının korunması ile yükselmesine olanak sağlamaktadır.<sup>47</sup>

Olumsuz sadakat borcu kapsamında ise, işçi, işverenin menfaatine aykırı olan davranışları yapmamakla yükümlü tutulmaktadır. Olumsuz sadakat borcu, işin özelliklerine, işçinin konumuna ve somut duruma göre farklılık göstermektedir. İş Kanunu'nun 84.maddesi işçinin olumsuz sadakat borcuna bir örnek teşkil etmektedir. Maddeye göre işçinin, işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanması yasaklanmıştır. İşçi, işverene zarar verecek her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlü tutulmuştur. İşçinin hırsızlık yapması, yolsuzluk yapması ve işverenin talimatlarına aykırı olarak hareket etmesi halinde hiç şüphesiz ki işçi sadakat borcuna aykırı davranmış olacaktır.

Sadakat borcunu ihlal eden işçinin kusurlu davranışı sonucunda işveren zarara uğramışsa, işverenin zararını işçiden tazmin etme hakkına sahip olacaktır.<sup>48</sup> İşveren işçinin, kusurlu davranışı nedeniyle zararı tazmin etme hakkına ek olarak, İş Kanunu'nun 25.maddesinin e bendinde belirtilen haller<sup>49</sup> söz konusu olduğunda iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir.

---

<sup>46</sup> İlem, İ. (2022) *İşçinin Sadakat Borcu*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir Ekonomi Üniversitesi. İzmir, s.19-20.

<sup>47</sup> Arslan Ertürk, A. (2010) *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. 1.Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s.140; İlem, İ. (2022), s.20.

<sup>48</sup> Bkz. Türk Borçlar Kanunu 112/1 : “Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.”

<sup>49</sup> Bkz. İş Kanunu 25/II/e: “İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması”

### 2.3.3. İşçinin Rekabet Etmeme Borcu

Rekabet etmeme borcu, iş akdinin sonuçlarından olan, işçinin, işverene sadakat borcunun olumsuz yönünü ifade etmektedir.<sup>50</sup> Bazı koşulların oluşması halinde taraflar iş sözleşmesine, iş ilişkisi devam ederken ve iş ilişkisinin bitiminden sonra işçinin rekabet etmeyeceğine ilişkin bir hükmün konulmasını karşılıklı olarak kararlaştırarak rekabet yasağı hükmünü iş sözleşmesine ekleyebilirler.<sup>51</sup> Rekabet yasağı sözleşmesi yasal dayanağını, Türk Borçlar Kanunu'ndan almaktadır.<sup>52</sup>

Türk Borçlar Kanunu'nun 444. Maddesinde,

*“Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girişmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir” şeklinde belirtilmiştir.*

<sup>50</sup> Yargıtay HGK E. 2012/854, K. 2013/292, T. 27.2.2013 Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2012-854-k-2013-292-t-27-2-2013> (Erişim Tarihi: 16.12.2022)

<sup>51</sup> Yargıtay HGK E. 2012/854, K. 2013/292, T. 27.2.2013 Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2012-854-k-2013-292-t-27-2-2013> (Erişim Tarihi: 16.12.2022) ; “...Taraflar arasında düzenlenen “belirsiz süreli iş sözleşmesi” başlıklı ve 11.03.2008 tarihinde imzalanan rekabet yasağı taahhüdü ile davalı; iki yıl süreyle, “(şirket ana sözleşmesinde yer alan faaliyet konuları ve şirketin fiili faaliyet konuları çerçevesinde) faaliyet göstermekte olduğu sektörlerde ve faaliyet konularında Ege Bölgesinde ve Marmara Bölgesinde faaliyet gösteren, Şirkete rakip olan veya olma potansiyeli bulunan veyahut bu konumda bulunan şirketlerle aralarında ortaklık ilişkisi bulunan ya da aynı şirketler grubu içerisinde yer alan yerli veya yabancı şirketlerde veya işletmelerde hizmet veya vekalet akdi ile çalışmayacağını, bu şirket veya işletmelerde ortak olamayacağını, doğrudan veya dolaylı, bedeli mukabil veya bedelsiz olarak hizmet veya destek vermeyeceğini, danışmanlık veya işbirliği yapmayacağını, bu mahiyetteki şirketler kurmayacağını ve işletmeyeceğini kabul ve taahhüt ettiğini” belirtmiştir. Eldeki dava, davalının imzaladığı “rekabet yasağı taahhüdü” ile işten ayrıldığı tarihten itibaren iki yıl süreyle rekabet etmemeyi taahhüt etmesine karşın; akdin sona ermesinden sonra aynı alanda faaliyet gösteren başka bir şirkette çalıştığı ve rekabet yasağını ihlal ettiği iddiasına dayanmaktadır. Davaya dayanak alınan taahhüdün işçi ile işveren arasında düzenlenmiş olması, bu taahhüt nedeniyle çıkan uyuşmazlığın iş hukuku kapsamında kaldığını kabule yeterli değildir. Zira, bu taahhüt iş akdinin sona ermesi halinde yapılmaması gereken bir hususa ilişkin olmakla, iş hukukunun düzenleme alanı dışında kalmaktadır. Gerek davalı işçinin açıklanan taahhüdünün kapsamı, gerek davalının davacıya ait işyerinden istifaen ayrılmış ve başka bir işyerinde çalışmaya başlamış olması ve gerekse de davacının istemi ile davanın açıklanan özelliğine göre; davalının rekabet yasağını ihlal eden davranışının açık biçimde iş akdinin sona ermesinden sonraki döneme ilişkin bulunduğu; bu davranışın, hizmet akdinin sona ermesinden sonra gerçekleşen rekabet yasağına aykırılığı düzenleyen, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ve 447 maddeleri (mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 348.maddesi) kapsamında değerlendirilmesi gerektiği açıktır.”

<sup>52</sup> Süzek, S., (2014), Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 72 (2), s.457

Rekabet etmeme sözleşmesinin geçerli olabilmesi için, işçi ve işveren açısından bazı koşulların oluşması gerekmektedir. Bu koşullardan ilkinin işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinin varlığı oluştururken ikincisini ise işçinin ekonomik geleceğinin tehlikeye düşmemesi oluşturmaktadır.<sup>53</sup>

Rekabet sözleşmesinde belirtilen rekabet yasağı belirli sınırlamalara da tabi olmak zorundadır. Rekabet yasağı, yer, süre ve konu bakımından sınırlamalara tabi olmalıdır. Çünkü belirli sınırlamalar olmaksızın yapılan işbu sözleşme ile hakkın özüne zarar verilerek hakkaniyet ilkesine aykırı bir durum ortaya çıkabilecektir.<sup>54</sup> İşçinin rekabet yasağına aykırı davranarak, işverene zarar vermesi halinde işveren, Türk Borçlar Kanunu'nun 446.maddesine dayanarak işçinin tüm zararları tazmin etmesini, cezai şart belirlenmişse cezai şartı ödemesini ve yasağı aykırı davranışa son vermesini isteyebilecektir.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> Süzek, S., (2014), s.458.

<sup>54</sup> Süzek, S., (2014), s.458

<sup>55</sup> Bkz: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 446 : “*Rekabet yasağına aykırı davranan işçi, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlüdür. Yasağı aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır. İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağı aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir.*”

### BÖLÜM 3: EŞİT DAVRANMA BORCU VE EŞİTLİK İLKESİ

İş hukukunda eşitlik ilkesini toplumsal yaşamdaki eşitlik ilkesinden bağımsız olarak yorumlamamak gerekmektedir. İş hukukundaki eşitlik ilkesine değinilmeden önce Türk toplum yapısına ve dünyadaki toplumsal yapıya ve toplumda yaşayan kişilere biçilen toplumsal rollere değinmek konuyu derinleştirmek amacıyla yerinde olacaktır. Türkiye’deki toplumsal yapının ve toplumsal cinsiyet rollerinin, dönemsel olarak incelenmesi, söz konusu olguların zaman içerisindeki olumlu ya da olumsuz konumlanışlarının gözlemlenmesi açısından önemli olacaktır.

Türkiye’deki ve dünyadaki toplumsal yapıyı ve sonucunda eşitlik ilkesini ele almadan önce cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramı açıklanacaktır. Erkek ve kadın arasındaki bedensel farklılıkları ve üremeye dair işlevlerini ifade eden ayrıma cinsiyet (sex), davranışlara ve dış görünüme göre yapılan ayırım için ise ‘*toplumsal cinsiyet*’ (gender)” kalıpları kullanılmaktadır.<sup>56</sup> Toplumsal cinsiyet, bir bireyin içinde doğduğu, yaşadığı bölgeye göre tavırlarının, yaşantısının nasıl olması gerektiğini belirlemektedir. Toplumsal cinsiyet bir diğer deyişle sosyal ve kültürel açıdan kadın ve erkeklerden toplumun rol beklentilerini ifade etmektedir.<sup>57</sup>

Bir bireyin biyolojik anlamda kadın veya erkek olarak nitelendirilmesi ile yaşanan toplumun dayattığı roller sonucu oluşan kadınlık veya erkeklik rolleri birbirinden farklıdır. Simone de Beauvoir’ın temel teorisine göre,<sup>58</sup>

“*Kadın doğulmaz, kadın olunur*” ve kadın olmanın doğal bir gerçek değil, medeniyet tarihinin bir ürünü olduğunu fikrine katılmaktayım.

---

<sup>56</sup> Akçam,F. (1966) *Çalışan eşlerin; Çalışan eşlerin kadınların ev dışında çalışmasına ilişkin görüşleri, erkeklerin eşlerinin ev dışında çalışmasına ilişkin görüşleri ve çalışan kadınların kendilerine ilişkin görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, ss.1-19.

<sup>57</sup> Çelik,B. G. ve Erciyes,C.,(2021) *Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Ön Yargı: LGBTİ+lara Yönelik Tutum Üzerine Bir Çalışma*, Aydın Sağlık Dergisi,Sayı:3,s.257

<sup>58</sup> GÜNGÖR,Beauvoir’a göre kadınların en büyük talihsizliği kendilerine ait bir efsane/mit oluşturamamış olmalarıdır. Kadınlar ataerkil toplumsal düzende ya erkekle beraber anılmış ya da “ikinci cins” olarak yok sayılmışlardır. “Kadın doğulmaz, kadın olunur” ilkesini düşüncelerine temel yapan Beauvoir, söz konusu bu ilke ile “toplumsal cinsiyet” mefhumuna giden felsefi zemini de açmış bulunmaktadır. Bkz: Güngör, N. (2019) *Simone De Beauvoir Felsefesinde “Öteki Olarak Kadın”*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, ss.5-6.

Yeni doğmuş bir bebek, toplumsal cinsiyet kalıplarından bağımsız olarak, diğer cinsten yalnızca bedensel olarak fark taşımaktadır. Yeni doğmuş bir bebeğin toplumun belirlediği toplumsal cinsiyet rollerine göre yetiştirilmesi sonucunda toplumsal cinsiyet rollerini taşıyarak büyüme ve toplumsal cinsiyet kalıplarını benimsemektedir. Bu durum, bireylerin hayatlarının büyük bir kısmını oluşturan iş hayatında da etkili olmaktadır. Erkek bireylerden güçlü, cesur ve sert olmaları beklenirken, kadın bireylerden ise kırılgan, hassas ve anaç olmaları beklenir. Toplumun beklentileri doğrultusunda yetişen kadınlar genellikle hizmet sektöründe veya nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmektedir.<sup>59</sup>

Kadınların istihdamının fazla olduğu alanlardan biri olan büro ve müşteri hizmetlerinde erkek istihdamı oldukça düşüktür. Profesyonel meslek gruplarında ise kadın istihdamı yıllar içinde artış göstermiştir. Ancak, belirli mesleklerde kadın çalışanların yoğun olduğu görülmektedir. Öğretmenlik ve hemşirelik gibi mesleklerde kadın çalışanların yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) yayımladığı istatistikler, Türkiye'deki durumu somut verilerle analiz etmek açısından büyük önem taşımaktadır.

*En son tarihli istatistiklere göre (23.03.2022), kadın istihdam oranları şu şekildedir: “ %6,2 inşaat sektörü, %17,2 tarım sektörü, %21,3 sanayi sektörü ve %55,3 hizmet sektörü.”*

Bu veriler, kadın istihdamının hizmet sektöründe daha yoğun olduğunu göstermektedir.<sup>60</sup> Yayımlanan istatistiğe bakıldığında, kadın istihdam oranının en fazla hizmet sektöründe olduğu görülmektedir. ILO'nun 2013 yılında yapmış olduğu istatistiksel verilere göre, Türkiye'de olduğu gibi dünya genelinde de en fazla kadın istihdam oranına sahip sektör hizmet sektörü olarak belirlenmektedir.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> Sar, E., (2021), *Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı Ve Türkiye'de Yansımaları*, Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt:(4)1,s.29-30

<sup>60</sup> Türkiye İstatistik Kurumu/TÜİK(2022).Erişim Adresi: (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-2021-45645&dil=1>) (Erişim Tarihi:19.12.2022)

<sup>61</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü/ ILO (2018) *Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Rehberi* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms\\_717638.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_717638.pdf),(Erişim Tarihi: 02.05.2023).

### 3.1. Eşitlik Tanımı

Eşitlik kavramı, farklı açılardan ele alınabilen ve net bir tanımının yapılması zor olan bir kavramdır. Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından eşitlik, 3 başlık altında tanımlanmıştır. TDK 'ya göre eşitlik :

*“İki veya daha fazla şeyin eşit olması durumu, denklik, müsavilik, müsavat, muadelet; kanunlar yönünden insanlar arasında ayırım bulunmaması durumu; bedensel ve ruhsal farklılıklara bakılmaksızın insanlar arasında toplumsal ve siyasi haklar açısından ayırım bulunmaması durumu.”*<sup>62</sup> şeklinde tanımlanmıştır.

Eşitlik ilkesi, hukukun genel bir ilkesi olarak kabul edilir ve temelinde bütün insanların eşit yaratıldığı düşüncesi bulunur. Bu düşünceye göre, insanlar birbirlerine benzer, birbirlerini andırır ve aynı haklara sahip özdeş varlıklardır. Eşitlik ilkesi, insanların hukuki, toplumsal ve siyasi açıdan ayırım gözetilmeksizin eşit haklara sahip olması gerektiğini ifade eder. Bu ilke, herkesin adaletli bir şekilde muamele görmesini ve fırsat eşitliğine sahip olmasını sağlamayı hedefler. Eşitlik, toplumda ayrımcılığın önlenmesi, insan haklarının korunması ve adil bir toplum düzeninin sağlanması için önemlidir.<sup>63</sup>

Aristoteles'e göre eşitlik: *“Mutlak bir eşitlik veya herkesin aynı payı alması anlamına gelmez. Ona göre, farklı pozisyondaki iki kişi, farklı paylar alabilir, ancak bu paylar, hak ettiklerinden ne az ne de çok olacak şekilde adil bir şekilde dağıtılmalıdır. Bu dağıtım, kişilerin durumlarına göre değişebilir. Eğer insanlar mevkii, ekonomik düzey gibi objektif ölçütler bakımından eşitse, dağıtılacak şeyler eşit olacaktır; fakat eşit olmayan durumlarda dağıtım eşit olmayacaktır.”*

---

<sup>62</sup> TDK (2022).Erişim Kaynağı: ( <https://sozluk.gov.tr/> ) (Erişim Tarihi:28.05.2022).

<sup>63</sup> Kaya, P. A. (2009) *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, Bursa: Dora Yayıncılık, 2. Baskı, s.1.

Yani eşitlik, bireyler arasında adaletli bir bölüşümün sağlanmasıyla ilgilidir ve kişilerin durumlarına göre hak ettikleri payı almalarını ifade eder.<sup>64</sup> Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 3. maddesinde de belirtilmiştir. Buna göre:

*“(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.*

*(2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.*

*(3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.*

*(4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.”*

Devlet, eşitlik ilkesinin uygulanabilmesi için bazı durumlarda ayrımcılığa neden olan veya ayrımcılığın süregelmesine yardımcı olan koşulları azaltmak veya ortadan kaldırmak için pozitif ayrımcılık yapabilir. Pozitif ayrımcılık ile çeşitli nedenlerle eşit olamayan kişilere eşit fırsat ve imkânlar sunulması ve bu sayede onların önlerinde engel teşkil eden koşulların azaltılarak eşit konuma getirilmesi amaçlanmıştır.<sup>65</sup>

Eşitlik ilkesinin ortaya çıkmasında; ilk defa Kuzey Amerika'daki anayasal gelişimde özellikle John Wise yoluyla Pufendorf'un ve William Blackstone vasıtasıyla Christian Wolff'un etkileri sezilmektedir.<sup>66</sup> Pufendorf ve Wolff, tüm insanların "doğal

---

<sup>64</sup> Arslan, A. (2009) *İlkçağ Felsefe Tarihi 3, Aristoteles*, İstanbul : İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları,s. 266; Çiçek, M., (2020), *Aristoteles'in Adalet Anlayışı*, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:18(4),s.7.

<sup>65</sup>Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), *Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: (<https://www.tihkek.gov.tr/kategori/pages/ayrimcilikla-mucadele-ve-esitlik/> ) (Erişim Tarihi: 19.10.2022).

<sup>66</sup> Gören, Z., (2016), *Genel Eşitlik İlkesi*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt :22 (3), s.3280.

özgürlüğü" dışında, onların doğal eşitliklerinden de söz ederek bu eşitliği, insan onuru ile gerekçelendirmişler ve tüm insanların eşit özgürlüğü ile kombine etmişlerdir.<sup>67</sup> Wolff, Pufendorf tarafından geliştirilen temel düşünceden, doğuştan kazanılan insan hakları kataloğunu yaratarak bu kataloğun başına şu tümceyi koymuştur:

*"Bütün insanlar doğuştan eşittirler."*<sup>68</sup>

Yukarıda açıklanan tümcenin de yer aldığı; 1789 tarihli İnsan ve Vatandaş Hakları Beyannamesi'nin, 1793 Beyannamesi'nin ve 1795 tarihli Beyanname 'sinin eşitlik olgusu, kapsamı bakımından önemli beyannameler arasında yer almaktadır.

### **3.2. Ulusal Hukuktaki Tarihsel Gelişim**

#### **3.2.1. İslamiyet'ten Önceki Dönem 'de Eşitlik İlkesi**

İslamiyet öncesi dönemde, Türk toplumunda toplumsal cinsiyet eşitliği oldukça sınırlıydı. Toplumsal cinsiyet rolleri belirliydi ve kadının konumu genellikle erkeğin hakimiyeti altındaydı. Ancak, bazı önermelere göre Türk ailesi ataerkil olarak nitelendirilebilir. Bununla birlikte, ataerkillik mutlak bir hakimiyet anlamına gelmez ve kadınlar ile çocukların da belli hakları bulunmaktadır.

Abdülkadir İnan'a göre, Türk ailesi ataerkindir, yani erkeğin baskın olduğu bir yapıya sahiptir. Ancak, bu durum babanın mutlak hakimiyeti anlamına gelmez. Kadınlar ve çocuklar da çeşitli haklara sahiptir. Ziya Gökalp'e göre ise:

*"Türk toplumunda kadın, sosyal ve hukuki açıdan erkekten daha aşağı bir seviyede değildir. Bu görüşe göre, kadınlar erkeklerle eşit sosyal ve hukuki statüye sahiptirler."*

Bu önermelerin tamamı Türk toplumunda kadının konumu hakkında farklı perspektifler sunmaktadır. İslamiyet öncesi dönemde toplumsal cinsiyet eşitliği çok

---

<sup>67</sup> Gören, Z., (2016), s.3280.

<sup>68</sup> Gören, Z., (2016), s.3280.



yaygın değildir, ancak Türk toplumunda kadınların belirli haklara sahip olduğu görülmektedir.<sup>69</sup>

İslamiyet öncesi Türk toplumunda, devlet yöneticileri statüsünde olan hakanın hatun olmadan tek başına bir elçiyi kabul etmesi mümkün değildi. Elçiler, hakanın huzuruna ancak sağda hakan, solda hatun oturduğu bir zamanda alınır. Bu protokol kurallarına göre elçilerin kabulünde hatunun da hakanla birlikte bulunması gerekmektedir. Bu durum sadece elçilerin kabulünde değil, şöenlerde, kinkeşlerde (toplantılarda), kurultaylarda, ibadet ve ayinlerde, harp ve sulh meclislerinde de geçerliydi. Hatun, bu tür toplumsal etkinliklerde mutlaka hakanla birlikte bulunurdu.

Bu geleneksel uygulama, hakanın gücünü ve yönetim otoritesini temsil ettiği gibi, hatunun da önemli bir rolü olduğunu vurgulamaktadır. İslamiyet öncesi Türk toplumunda hatunlar, devlet işlerinde ve toplumsal etkinliklerde aktif olarak yer almaktaydılar.<sup>70</sup>

İslamiyet öncesindeki toplumsal yaşantıya bakıldığında zaman toplumsal cinsiyet ayrımının yok denilecek kadar az olduğu ve kadının erkek kadar söz sahibi olduğu görülmektedir. Eski Türk devletlerinden olan Hun, Göktürk, Bulgar ve Safirlerde devletin her türlü kademesinde kadınlar etkin şekilde rol almışlardır.<sup>71</sup> Örneğin Hun İmparatorluğu'nda Büyük Hun İmparatoru adına Çin ile yapılan ilk barış anlaşmasını Metehan'ın hatunu imzalamıştır.<sup>72</sup> Tarihçiler eski Türk toplumlarında kadına karşı toplumsal cinsiyet ayrımının başlamasında farklı medeniyetlerle etkileşimleri sonucu ortaya çıktığını belirtmektedirler. İslamiyet öncesindeki Türk toplumundaki kadının konumunu Eski Büyük Selçuklu İmparatoru Nizamülmülk'ün sözleri ile daha net anlayabiliriz.

---

<sup>69</sup> Albayrak, A., (2017), *Ziya Gökalp'te Kadın Ve Aile*, Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, Cilt: 6(4), s.245.

<sup>70</sup> Gökalp, Z. (1990) *Türkçülüğün Esasları*. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayını, s.158-159.

<sup>71</sup> Tellioglu, İ., (2016), s.222.

<sup>72</sup> Açıl, O., (2016), *İlk Türk Devletlerinde Kadın Algısı Ve Kadın Hakları*, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:2(3),s.68-69.

*“Acem hükümdarları devrinde kadınların siyasi bir tesiri olmazdı. Türkistan hakanları ve Türkmen padişahları devlet işlerinde hatunların fikirlerini üstün tutarlar.”*<sup>73</sup>

### **3.2.2. İslamiyet Döneminde Eşitlik İlkesi**

Türklerin İslamiyet'i kabul etmesiyle birlikte yaşamlarının her alanında önemli değişiklikler meydana gelmiştir.<sup>74</sup> İslam toplumlarında, toplumsal cinsiyetin belirlenmesinde İslam dinin kabul edilmesi ve dini kuralların ortaya çıkması sonucu toplumun şekillenmesine ek olarak sosyal ve siyasi çevre, etnik yapı ve İslam öncesinden gelen kültür mirası etkin rol oynamıştır.<sup>75</sup>

İslam toplumlarında, kadının konumu ile ilgili yeknesak bir bütünlük bulunmamaktadır. Örneğin kimi İslam toplumlarında kadınlar iş ve ticaret hayatında aktif olarak yer alırken, kimi geçmiş ve günümüz İslam toplumlarında ise kadınların çarşıya ve pazara kendi başlarına çıkması uygun görülmez. Kadınlar ile ancak bir perde veya geleneksel mimaride görülen kafes arkasından konuşulur ve kadından kaba bir ses tonu ile konuşması beklenir.<sup>76</sup> Her ne kadar İslamiyet'i benimsemiş toplumlarda kadının iş hayatında olmaması gerektiği algısı oluşmuşsa da kutsal kitaplarda kadının çalışması yasaklanmamıştır. Örneğin Nisa Suresi'nin 4.suresinin 32.ayetinde:

*“Erkeklerle kazandıklarından bir pay vardır; kadınlara da kazandıklarından bir pay vardır. Allah'ın lütfundan nasibinizi isteyin.”*

Ayet ile erkeklerin ve kadınların çalışması arasında hiçbir fark olmadığı vurgulanmıştır. İslamiyet'in kabulü sonrasında Türk toplumlarının İslam ahlakını

---

<sup>73</sup> Yalçınkaya, A., (2011), *Türk-İslâm Devletlerinde İnsan Hakları Konusunda Örnek Uygulamalar*, Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 1(1), s.68.

<sup>74</sup> Bingöl, O., (2014), s.111.

<sup>75</sup> Palabıyık, M. H., (2019), *Toplumsal Cinsiyet Ve İslam Düşüncesinde Kadın İslam Dininde Cinsiyet Ve Kadın Derleme/İnceleme*, Atatürk Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi, Cilt:1(2), s.4-5

<sup>76</sup>Wikipedia (2023). Erişim Kaynağı: ([https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0slam%27da\\_kad%C4%B1n](https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0slam%27da_kad%C4%B1n)) (Erişim Tarihi: 02.05.2023)

yanlış yorumlanması sonucunda, Türk kadını gerek sosyal yaşamda gerekse iş yaşamında arka plana atılmıştır.<sup>77</sup>

### 3.2.3. Osmanlı Dönemi'nde Eşitlik İlkesi

Kadının toplumdaki konumunu erkeğe göre ikincil plana atan anlayış, Osmanlı Devleti'ne kadar sürmüştür. Osmanlı Devleti'nde kadının toplumdaki yeri, geleneksel ve dinsel birçok nedenden dolayı kısıtlı tutulmuştur.<sup>78</sup> Teokratik ve monarşik rejimli Osmanlı İmparatorluğu'nda, İslami (şariat) hükümlerinin etkisiyle kadınlar genellikle toplumsal hayatın dışında ev yaşamına yönlendirilmiştir.<sup>79</sup> I. Dünya Savaşı, Osmanlı kadınının toplumsal yaşamdaki rolü açısından farklılıkların ortaya çıkmasına zemin hazırlayan bir süreci başlatmıştır. Erkeklerin cepheye gitmeleriyle boşalan memuriyetler, postane, telgrafhane, hastaneler ve ordu gibi alanlara kadınların alınmasına yol açmıştır. Benzer şekilde, erkeklerin yerine çalışmak üzere kadınlar fabrikalara girerek özellikle gıda ve dokuma sektörlerinde toplandıkları görülmüştür.

*“1913-1915 Osmanlı sanayi istatistiklerine göre, gıda sanayisinde çalışan kadınların oranı 1913'te %58 iken 1915'te biraz düşerek %32'ye gerilemiştir.<sup>80</sup> Konserve imalatında kadın çalışanlara baktığımızda, 1913'te 7 fabrikada toplam 274 çalışandan 194'ü kadındır. 1915 verilerine göre ise tütün imalatında çalışan kadınların oranı %50'dir.<sup>81</sup> 1915 yılındaki diğer sektörlerde bakıldığında, dokuma sanayisinde çalışanların %50,5'i kadınlardır.<sup>82</sup> İpek sanayisinde ise bu oranın diğer sektörlerden yaklaşık olarak %40 fazla olarak %95 gibi oldukça yüksek bir orana ulaştığı görülmektedir.<sup>83</sup>”*

---

<sup>77</sup> Soy, H. (2017). *Toplumsal Cinsiyet: Kadının Sosyal Ve Hukuki Konumu*. Yüksek Lisans Tezi. T.C Selçuk Üniversitesi. Konya, s.35

<sup>78</sup> Şemşek, V., (2020), *Osmanlı Döneminde Kadının Yeri Üzerine*, International Journal of Social And Humanities Sciences, Cilt: 4(3), s.191

<sup>79</sup> Şemşek, V., (2020), s.191

<sup>80</sup> Makal, A., (2010), *Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt:2, s.20

<sup>81</sup> Ökçün, G., (1984) *Osmanlı Sanayii 1913-1915 İstatistikleri*. İstanbul: Hil Yayın, s.136-143

<sup>82</sup> Makal, A., (2010), s.18

<sup>83</sup> Makal, A., (2010), s.18

Osmanlı'da Tanzimat Fermanı'nın imzalanması toplumun modernleşme bakımından attığı en önemli adımlardan biridir. Osmanlı Devleti, 3 Kasım 1839'da Tanzimat Fermanı'nın ilanı ile birlikte birçok alanda dönüşüm yaşamaya başlamıştır.<sup>84</sup>

Tanzimat döneminde kadının toplum içerisindeki konumu değiştirilmeye ve kadın ile erkeğin eşit olması sağlanmaya çalışılmıştır. Tanzimat dönemiyle birlikte kadın özgürlüğü, kadın haklarıyla ilgili kavramlar tartışmaya açılmış, bu konularda fikir üretimi sağlanmış ve kadınların eğitimi konusunda önemli adımlar atılmıştır.<sup>85</sup>

Tanzimat dönemi, kadınlara uygulanan negatif ayrımcılık, kadının eğitim özgürlüğü, kadının tutsak edilmesi ve kadınların kıyafetleriyle ilgili kurallar gibi konuların gündeme gelmesine sebep olmuştur.<sup>86</sup>Tanzimat Fermanı'nda kadınlarla erkekler arasında eşitliğe yer verilmesine rağmen, eşitlik uygulamaları tam anlamıyla toplumsal hayata geçirilmemiştir.<sup>87</sup>

23 Temmuz 1908 tarihinde II. Meşrutiyet'in ilanı, kadınlara yönelik olumlu değişikliklerin başladığı bir dönemi işaret etmektedir.<sup>88</sup> II. Meşrutiyet döneminde kadınların çalışma hayatına katılmalarını teşvik etmek amacıyla birçok adım atılmıştır.<sup>89</sup> II. Meşrutiyet döneminde kadınların çalışma hayatına aktif olarak katılması amacıyla atılan somut adımlara örnek olarak; bu dönemde biçki, dikiş kursları ve sanat evleri açılmıştır.<sup>90</sup> Kadınlara ticaret dersi verip iş yaşamına atılmalarını sağlamak amacıyla Ticaret Mekteb-i Ali'si adıyla İnas Darülfünun'da bir şube açılmıştır.<sup>91</sup> Kadınlar çalışma hayatına özendirilirken, mesleki eğitim imkanları tanınmakta ve işgücü açığının kadınlara pozitif ayrımcılık yapılarak giderilmeye çalışılmıştır.<sup>92</sup> Kadınların iş hayatına aktif olarak katılmalarında kadınların eğitim

---

<sup>84</sup> Wikipedia (2023). Erişim Kaynağı: ([https://tr.wikipedia.org/wiki/Tanzimat\\_Ferman%C4%B1](https://tr.wikipedia.org/wiki/Tanzimat_Ferman%C4%B1) ) (Erişim Tarihi: 03.05.2023)

<sup>85</sup> Ersöz Gülsevin, F., (2020), *Tanzimat ve Meşrutiyet döneminde kadın haklarına ilişkin basın odaklı genel değerlendirme*, Nasyon: Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi, Sayı: Gürsoy Akça Özel Sayısı 5, ss.225-234

<sup>86</sup> Ersöz Gülsevin, F., (2020), s.225

<sup>87</sup> Koçak, Ü., (2020), *Tanzimat Dönemi Kadın Hareketlerinin Eğitime Etkisi*, Ekev Akademi Dergisi, Sayı:82, s.498

<sup>88</sup> Özkiraz, A. Ve Arslanel, N. M.,(2011), *İkinci Meşrutiyet Döneminde Kadın Olmak*, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt:3, s.1

<sup>89</sup> Özkiraz, A. ve Arslanel, N. M., (2011), s.7

<sup>90</sup> Baskın, B. (2007). *2. Meşrutiyet'te Eğitim, Kadın ve İnas Darülfünunu (İlk Kadın Üniversitesi)*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi. İstanbul. s.77

<sup>91</sup> Baskın, B., (2007), s.100

<sup>92</sup> Öztürk, K.N. ve Nurdoğan, A. K., (2021), *İşgücü Piyasasında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık Ve Eşitsizliğin Önlenmesinde Sosyal Güvenlik Sisteminin Etkisi*, İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 5(2), s.160-161

hayatına katılmalarının önemi yadsınamaz. Meşrutiyet döneminde bu bilinçle yalnızca kadınların gidebileceği okullar, kurslar ve eğitimler açılmıştır.<sup>93</sup> Kız öğrencilere yönelik olarak terzilik, öğretmenlik, hemşirelik ve eczacılık eğitimlerine başlanmıştır.<sup>94</sup> Kız öğrenciler için 1858'de ebelik öğretimi veren kız rüştiyeleri açılmıştır.<sup>95</sup> Kız öğrencilerinin gittiği okullara kadın öğretmen yetiştirilmesi amacıyla 1870 yılında Darülmualimat (Kız Öğretmen Okulu) açılmıştır.<sup>96</sup> Kadınlar tarafından kadınların toplumsal hayatta daha etkin rol almalarının sağlanması amacıyla 1909 yılında Halide Edip, Teali-i Nisvan - Kadınların Yükselmesi Derneği'ni kurmuş ve 1913 yılında Nuriye Ulviye ise Müdafaa-i Hukuk-u Nisvan - Kadın Haklarını Koruma Derneği'ni kurmuştur.<sup>97</sup>

### **3.2.4. Cumhuriyet Dönemi'nde Eşitlik İlkesi**

Cumhuriyet dönemi ile birlikte Türkiye'de köklü değişiklikler yapılmıştır.<sup>98</sup> Cumhuriyet'in ilan edilmesinden önceki dönemde Tazminat Fermanı'nın ve Meşrutiyet'in ilanı sonrasında kadınlar iş hayatında aktif rol oynamalarını teşvik etmek amacıyla yapılan teşvikler, eğitimler ve kurslar sonucunda kadınların toplumdaki konumları olumlu şekilde artmıştır.<sup>99</sup> Erken Cumhuriyet Dönemi'nde kadınlar üretim işlerinde yer almaya başlamıştır.<sup>100</sup> Ülkenin batısında, özellikle üretim ve hizmet sektörlerinde, hane dışında çalışan kadın sayısındaki artış gözlemlenmektedir.<sup>101</sup>

Mustafa Kemal Atatürk ile Türk siyasi ve toplumsal yapısı arasında önemli değişiklikler yaşanmış ve aynı zamanda Türk kadınının çalışma hayatı ve toplumsal yapısı olumlu yönde birçok değişikliğe uğramıştır.<sup>102</sup> Mustafa Kemal Atatürk, kadın haklarını ve kadının toplum içerisinde yer almasını çağdaşlaşmanın bir gereği olarak

---

<sup>93</sup> Baskın, B., (2007), s.80

<sup>94</sup> Bingöl, O., (2014), s.111

<sup>95</sup> Bingöl, O., (2014), s.111

<sup>96</sup> Dumanoglu Ceylan, S. ve Yetişgin, M., (2022), *Osmanlı Devleti'nde İlk Kız Öğretmen Okulunun (Darülmualimat) Öğrenci Durumu*, Journal of History School (Tarih Okul Dergisi), Cilt:15(57), s.896

<sup>97</sup> Bingöl, O., (2014), s.111

<sup>98</sup> Şen, Z., (2017), *Türk Çağdaşlaşma Hareketinde (Cumhuriyet Döneminde) Gerçekleştirilen Atılımlar*, ABMYO Dergisi, Sayı:45, s.147

<sup>99</sup> Ersöz Gülsevin, F.,(2020), s.225

<sup>100</sup> Cevri, E. (2020) *Cumhuriyet Döneminde Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul. s.8

<sup>101</sup> Cevri, E., (2020), s.8

<sup>102</sup> Bingöl, O., (2014), s.112

algılamıştır.<sup>103</sup>Bu algılayış doğrultusunda, kadının toplumda hak ettiği yere gelebilmesi için önemli reformlar yapmıştır.<sup>104</sup>Bu alanda yapılan en önemli reformlarından biri, 17 Şubat 1926 yılında yürürlüğe giren Medeni Kanun'dur.<sup>105</sup>

Türk Medeni Kanunu ile birlikte kadın-erkek arasındaki eşitlik büyük oranda sağlanmaya çalışılmıştır.<sup>106</sup> Kadının çalışma hayatına katılması ile ilgili yapılan en önemli değişiklik, istedikleri işte çalışma imkanının verilmesidir.<sup>107</sup>Mustafa Kemal Atatürk, kadının öğretim hayatına katılmasının ilerde iş hayatına katılmasına önemli ölçüde katkı sağlayacağını düşünmüş ve bu doğrultuda kadının öğretim hayatına katılması amacıyla önemli reformlar hayata geçirmiştir.<sup>108</sup>

Mustafa Kemal Atatürk, kadının ve erkeğin birbirinden ayrı olarak yükselemeyeceğini dile getirerek şu önemli sözü söylemiştir:

*"Kadınlarımız ilim ve fen sahibi olacaklar ve erkeklerin geçtikleri bütün öğretim basamaklarından geçeceklerdir. Kadınlar toplum yaşamında erkeklerle birlikte yürüyerek birbirinin yardımcısı ve destekçisi olacaklardır."*<sup>109</sup>

### 3.2.5. Günümüzde Eşitlik İlkesi

Kadınlar, dünyada ve Türkiye'de 20.yüzyıldan itibaren çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlanmıştır.<sup>110</sup>Her ne kadar kadınlar çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlasa da toplumsal olarak çalışma hayatında tam anlamıyla eşitlik sağlanamamıştır.

<sup>103</sup> Erdem, A. R., (2015), *Atatürk'ün Kadına Ve Kadın Eğitime Verdiği Önem*, Belgi Dergisi, Cilt: 1(9), s.1266

<sup>104</sup> Erdem, A. R., (2015), s.1266

<sup>105</sup> Yüksel, R. S., (2014), *Türk Medenî Kanunu Bakımından Kadın-Erkek Eşitliği*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: XVIII (2), s.175

<sup>106</sup> Yüksel, R. S., (2014), s.177

<sup>107</sup> Kılıçoğlu, M. A., (2020), *Dünden Bugüne Türk Medeni Kanunu'nda Kadın*, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:5(1-3), s.3899

<sup>108</sup> Erdem, A. R., (2015), s.1270

<sup>109</sup> Vikisöz (2023). Erişim Kaynağı: (https://tr.wikiquote.org/wiki/Mustafa\_Kemal\_Atat%C3%BCrk/Kad%C4%B1nlar) (Erişim Tarihi:03.05.2023)

<sup>110</sup> Karatepe, S. ve Arıbaş Nalcı, N., (2015), *İş Hayatında Kadın Yöneticilere İlişkin Cinsiyet Ayrımcılığı : Türkiye İçin Bir Değerlendirme*, Yasama Dergisi, Sayı:31, s.8

*“2008 yılında yapılan Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri Raporu’na (TUSIAD-KAGİDER, 2008, 157) göre, kadınların iş hayatına etkin katılmasını engelleyen en önemli neden, kadının üzerine bir rol olarak biçilen ev işleri ve bakım hizmetleridir.”*<sup>111</sup>

Kadınlar, kamusal alandaki iş hayatının yanı sıra özel alandaki iş yükünün de erkeklere göre oldukça fazla olduğu bir gerçektir. Türkiye İstatistik Kurumu, ilk defa 2006 yılında hane halkının zaman kullanım anketini yapmıştır.<sup>112</sup>

*“Hane halkı zaman kullanım anketine 15 yaşın üzerindeki aynı hanede yaşayan tüm bireyler katılmıştır. Anket sonuçlarına göre, ev bakım hizmetlerine erkekler günde 51 dakika zaman ayırırken kadınlar ise günde 5 saat 17 dakika zaman ayırmaktadır.”*<sup>113</sup> 2014-2015 yılına ait yayımlanan hane halkı zaman kullanım anketlerine göre, bireylerin ev bakım hizmetlerine ayırdıkları sürenin bir günde ortalama 2 saat 45 dakika olduğu görülmüştür. Erkekler günde 53 dakika ayırırken kadınlar ise günde 4 saat 35 dakika ayırmaktadır.”<sup>114</sup>

Kadınların ev işlerine ve bakım hizmetlerine ayırdıkları sürenin düşüş eğilimi gösterdiği gözlemlense de erkeklerin bu konuda harcadıkları zaman sadece 2 dakika artmıştır. Sonuç olarak, kadınlar ev işlerine ve bakım hizmetlerine erkeklere kıyasla önemli ölçüde daha fazla zaman harcamaktadırlar. Kadınlar ev dışında çalışma kararı alırken, evde yapmaları gereken ev işlerinin aksama olasılığını ve bakımıyla yükümlü oldukları bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak için ayırabilecekleri zamanı da hesaba katmak zorunda kalmaktadırlar.<sup>115</sup>

---

<sup>111</sup> Karatepe, S. ve Arıbaş Nalcı, N., (2015), s.9

<sup>112</sup> TÜİK (2015). Erişim Kaynağı: (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Zaman-Kullanim-Arastirmasi-2014-2015-18627>) (Erişim Tarihi: 03.05.2023)

<sup>113</sup> Gökmen Ekiz, Ç., (2017), *Toplumsal Cinsiyet ve Zaman Yoksulluğu: Hane İçi Ücretli ve Ücretsiz Emek Sunumu*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt:4 (55), s.1963

<sup>114</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü/ ILO (2018). Erişim Kaynağı:([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms\\_717638.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_717638.pdf)) (Erişim Tarihi:03.05.2023)

<sup>115</sup> Karatepe, S. ve Arıbaş Nalcı, N., (2015), s.9

İktisatçıların çalışma olgusuyla ilgili düşüncelerini ele almak çalışma hayatını anlamak açısından önemlidir. Temel iktisat teorisinde çalışma hayatı genellikle kamusal alanla sınırlandırılmıştır. İktisatta çalışma, üretim sürecinde emeği kullanma ve üretim faktörlerinden biri olarak kabul edilir.<sup>116</sup> Oysaki çalışma hayatını temel iktisat teorisinden ayırmak gerektiği fikrindeyim. Çalışma hayatını yalnızca kamusal alanda, ev dışında yapılan çalışmalar olarak ele almak, ev içinde yapılan çalışmalarını göz ardı etmek çalışma olgusunu sınırlayacaktır. Bu sınırlama özellikle ev içinde yoğun bir şekilde bakım ve ev işi faaliyetlerinde çalışan kadınlar için olumsuz bir durum teşkil edecektir. Çalışma hayatını açıklarken, ana akım iktisatçıların diğer etkileyici faktörleri, sosyal, siyasi ve benzeri unsurları göz ardı etmeleri, çalışma olgusunu tam olarak anlamamıza engel olabilir.<sup>117</sup> Ana akım iktisatçıları iktisatta ve iktisadi analizlerde oldukça dar bir perspektiften yorum yapmışlardır.<sup>118</sup> Bu durum, iktisadi bakışın daralmasına neden olmuştur.<sup>119</sup> Ana akım iktisatçılarından farklı düşünceye sahip olan feminist iktisatçılar; iktisat alanını toplumsal cinsiyet bakışıyla değerlendirmekte ve işgücü piyasalarındaki katmanlaşmanın kadınlar aleyhine yarattığı sorunlarla ilgilenmektedirler.<sup>120</sup> Feminist iktisatçılar, bazı terimleri kullanarak ana akım iktisatçılardan farklı bir yaklaşım sergilerler. Feminist iktisadi betimleyen kavramlar arasında "çoğulculuk, yaşamın sürdürülmesi için kaynak temini, başarı ölçütü olarak kişinin dirliği (well-being), yeniden üretim, karşılıksız ev içi emek" terimleri öne çıkmaktadır.<sup>121</sup>

Feminist iktisatçıların bu terimleri kullanmasının temel amacı, kadınların ve erkeklerin çalışma hayatındaki konumlarındaki farklılıkların devam etmesi, kadınların erkeklere oranla ücretli iş gününün daha az bir kısmını oluşturması, kadınların ev içerisinde çocuk, yaşlı bakımı gibi bakım hizmetlerine daha fazla zaman ayırması, kadınların ev içerisinde yemek yapma, temizlik gibi ev işleriyle daha fazla ilgilenmesi nedeniyle

---

<sup>116</sup> Kızılböğ, R., (2012), *Kamu Tercihi ve Anayasal İktisat Teorilerinin Değerlendirilmesi*, NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2, Sayı:3, s.93

<sup>117</sup> Şahin Orkunoğlu, I. F. Ve Furtuna Yılmaz, E., (2017), *Feminist İktisat Teorisi Bağlamında Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme*, TBB Dergisi, Sayı: TBB Dergisi 2017 (Özel Sayı), s.441

<sup>118</sup> Şahin Orkunoğlu, I. F. Ve Furtuna Yılmaz, E., (2017), s.443

<sup>119</sup> Şahin Orkunoğlu, I. F. Ve Furtuna Yılmaz, E., (2017), s.443

<sup>120</sup> Şahin Orkunoğlu, I. F. Ve Furtuna Yılmaz, E., (2017), s.441 ; Görgü, E. Ş.,(2018), *Feminist İktisat Perspektifinden Ana-Akım İktisat Ve Günümüz Ekonomisine Bir Bakış*, Ekonomi Maliye İşletme Dergisi, Cilt: 1(2), s.99

<sup>121</sup> Yücel, Y. (2022) *Feminist İktisat* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://feministbellek.org/feminist-iktisat/>, (Erişim Tarihi: 04.05.2023).



kamusal alanda ekonomik açıdan erkeklere göre daha güçsüz bir konumda olmalarıdır.<sup>122</sup> Feminist iktisatçıların fikirlerinin günümüz toplumunda daha önemli olduğu fikrine sahip yazarlara katılmaktayım. Modern toplumlarda incelemeler yapıldığında istihdamın tarımsal faaliyetlerden sanayi faaliyetlerine evrilmesi ile birlikte, kamusal alan ve özel alan ayrımı oldukça belirginleşmiştir.<sup>123</sup> Tarımsal faaliyetlerin gerçekleştirilmesi ve ev işlerinin büyük ölçüde kadınlar tarafından yapılmaktadır. Sanayinin gelişmesiyle birlikte ise fabrikalarda çalışanların çoğunluğunun erkekler olduğu bilinen bir gerçektir. Bu durum, kamusal alan ile özel alan arasında ayrımın ortaya çıkmasına ve ev işlerinin özel alanda yer almasına yol açmıştır. Ancak çalışma yaşamını bütüncül bir şekilde değerlendirdiğimizde, özel alanda çalışan kadınların kamusal alanda çalıştıktan sonra bir tür çifte mesai yaptığı sonucuna ulaşırız. Ben de kadınların ve erkeklerin istihdam farkını kapatmanın yollarından birinin, ev işlerinin ve bakım hizmetlerinin sadece kadınların temel görevi olduğu düşüncesini ortadan kaldırmak olduğunu düşünüyorum.

### **3.3. Uluslararası Hukuk'ta Eşitlik İlkesi**

Kadınların, istihdama katılıma oranlarına bakıldığında; dünyadaki kadınların istihdama katılma oranlarının Türkiye'deki kadınların istihdama katılma oranlarına nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir. Fakat bu duruma bakıldığında Dünya da kadın erkek istihdamı açısından eşitliğin tam manasıyla sağlandığı sonucu çıkarılmamalıdır.

*“Dünya Bankası'nın "Kadın, Çalışma Hayatı ve Yasalar 2019" raporuna göre, sadece 6 ülkede kadın ve erkek arasında eşit yasal çalışma hakları olduğu belirtilmiştir.”*

Bu ülkeler Belçika, Danimarka, Fransa, Letonya, Lüksemburg ve İsveç'tir. Bu ülkelerde kadınlar, çalışma yaşamının tüm alanlarında erkeklerle eşit haklara

---

<sup>122</sup> Şahin Orkunoğlu, I. F. Ve Furtuna Yılmaz, E., (2017), s.464

<sup>123</sup> Özar, Ş. (2021) *Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.youtube.com/watch?v=RmSbnoy2j3A> (Erişim Tarihi: 04.05.2023)

sahiptirler. Bu rapor, kadınların çalışma hayatında tam eşitlikten hala uzak olduğunu göstermektedir.<sup>124</sup>

Kadınların iş yaşamına katılması önündeki en önemli engelin, ev hizmetleri ve bakım hizmetlerinin kadının bir göreviymiş gibi algılanarak hane içerisinde adeta fazla mesai yapması olduğunu çeşitli istatistikler ve araştırmalar sonucunda ortaya koymuştuk.

*“İskandinav ülkelerinden Norveç, İsveç, Finlandiya’da hane içerisinde harcanan vakit açısından erkek ile kadın arasında 40 dakika kadar fark varken; Türkiye’de ise yaklaşık 4 saat 10 dakika fark bulunmaktadır.”<sup>125</sup>*

İskandinav ülkelerindeki toplumsal yapı, kadınların istihdamda aktif rol oynamaları açısından oldukça önemli bir rol oynamaktadır. İskandinav ülkelerinde iş bölümü oldukça eşitlikçi bir yapıya sahiptir ve kamusal ile özel alan ayrımı oldukça azdır. Bu durum, kadınların istihdama katılmalarını kolaylaştırmaktadır. Feminist iktisat teorilerinin hayata geçirilmesi için İskandinav ülkelerinde çeşitli uygulamalara başlanmıştır. Örneğin, İskandinav ülkelerinde sonuç odaklı analizler ve cinsiyete dayalı kaynak tahsisi gibi politikalar uygulanmaktadır. Fransa’da kefalet fonu ve İsveç’te işsiz kadınlara yönelik hizmet fonu gibi önlemler de hayata geçirilmiştir. Bu uygulamalar, feminist iktisat teorilerinin pratikte uygulanmasına yönelik adımlar olarak değerlendirilebilir.<sup>126</sup> Avrupa Birliği ülkeleri ile İskandinav ülkeleri karşılaştırıldığında, her iki bölgede de iş gücüne katılım oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, bu ülkelerde erkek işçilerin istihdama katılma oranının kadın işçilerin katılma oranından daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, cinsiyete dayalı bir iş gücü katılım eşitsizliğinin devam ettiğini göstermektedir. Kadınların iş gücüne katılımında çeşitli engeller ve zorluklar bulunabilir, bu da istihdam eşitsizliğine katkıda bulunabilir. Bu nedenle, iş gücüne katılımın artırılması

---

<sup>124</sup> Eşit Adımlar (2023) *Kadının eşit yasal çalışma hakkı olan ülke sayısı: 6* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.skdturkiye.org/esit-adimlar/yakin-plan/kadinin-esit-yasal-calisma-hakki-olan-ulke-sayisi-6#:~:text=%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma%20hakk%C4%B1%20veriliyor,-,D%C3%BCnya%20Bankas%C4%B1%20taraf%C4%B1ndan%20yay%C4%B1nlanan%20Kad%C4%B1n%2C%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma%20Hayat%C4%B1%20ve%20Yasalar%202019,%2C%20Letonya%2C%20L%C3%BCksemburg%20veya%20%C4%B0sve%C3%A7> , (Erişim Tarihi:04.05.2023)

<sup>125</sup> Özar, Ş. (2021) *Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.youtube.com/watch?v=RmSbnoy2j3A> (Erişim Tarihi: 04.05.2023)

<sup>126</sup> Şahin Orkunoglu, I. F. Ve Furtuna Yılmaz, E., (2017), s.453

ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması için cinsiyet temelli politikalar ve destekleyici önlemler alınması önemlidir. Bu politikalar, kadınların istihdam olanaklarını artırmak, eşit iş fırsatları sağlamak ve cinsiyet temelli eşitsizlikleri azaltmak amacını taşır.<sup>127</sup> Bu durum, kadın ve erkek işçilerin istihdama eşit oranda katılmadıklarını göstermektedir.

Gelişmekte olan ve en az gelişmiş ülkeler arasında bir karşılaştırma yapıldığında ise erkek istihdamının oranının kadın istihdamının oranından belirgin ölçüde fazla olduğu gözlemlenmektedir.<sup>128</sup>

Ezcümle, ülkelerin gelişmişlik seviyesi arttıkça, istihdama katılan bireyler arasındaki toplumsal cinsiyet ayrımcılığının azaldığı gözlemlenmektedir. Ancak, gelişmişlik seviyesi yükselse bile, henüz kadınlar ve erkekler arasında istihdama katılma oranlarında tam bir eşitlik sağlanmamıştır.

### **3.4. Eşitlik İlkesinin Hukuki Kaynakları**

#### **3.4.1. Uluslararası Kaynaklar**

Birçok uluslararası belgede eşitlik ilkesine ve eşitlik ilkesi ile ilişkilendirilen ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır.<sup>129</sup> Çoğu zaman eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı pratikte kavram olarak birbirinin yerine kullanılmaktadır. Ancak ayrımcılık yasağının amacı, eşitliğin güvence altına alınmasıdır.<sup>130</sup> Uluslararası belgelere örnek olarak Birleşmiş Milletler Antlaşması, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Ekonomik, Kültürel, Sosyal Haklar Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Her Türlü Irk Ayrımcılığının Tasfiye Edilmesine Dair Uluslararası Sözleşme, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Tür Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Özürlülerin Hakları Anlaşması, Philadelphia Bildirgesi, ILO Sözleşmeleri (100 Sayılı

---

<sup>127</sup> Bolcan, E. A. (2006). *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.s.61

<sup>128</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü/ ILO (2023). Erişim Kaynağı: ([https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_619892/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_619892/lang--tr/index.htm)) (Erişim Tarihi : 04.05.2023)

<sup>129</sup> Ulucan, D., (2014), *Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:15 (Özel Sayı), s.379

<sup>130</sup> Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), *Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: (<https://www.tihkek.gov.tr/kategori/pages/ayrimcilikla-mucadele-ve-esitlik/>) (Erişim Tarihi: 19.10.2022).

Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme, 111 Sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığın Yasaklanması Sözleşmesi, 158 Sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme), Roma Antlaşması, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı verilebilir.<sup>131</sup>

Birleşmiş Milletler'in organı olan Kadının Statüsü Komisyonları, kadınların ve erkeklerin eşitliğinin sağlanması için devletlere getirilen yükümlülükleri yerine getirmek amacıyla çeşitli sözleşmelerin yürürlüğe konulmasını sağlamaktadır.<sup>132</sup> Bu sözleşmelere; 1948 yılında yürürlüğe giren, Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi(CEDAW) ve 1976 yılında yürürlüğe giren iki sözleşme; Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve Birleşmiş Milletler Medeni, Siyasal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi örnek olarak verilebilir.

#### ***3.4.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri***

#### ***3.4.1.2. Birleşmiş Milletler Pekin Deklarasyonu***

Birleşmiş Milletler Pekin Deklarasyonu; 4-15 Eylül 1995 tarihinde Çin'in başkenti Pekin'de gerçekleştirilen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda kabul edilmiş ve Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 15 Eylül 1995 tarihindeki 16. Kurul toplantısında onaylanmıştır. Birleşmiş Milletler Pekin Deklarasyonu'nda dünyanın her yerinde yaşayan kadın ve erkeklerin her alanda eşit olmalarını sağlamak amacıyla çeşitli kararlar alınmıştır.

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu ek iki kısımdan oluşmaktadır. Ekin ilk kısmında Pekin Deklarasyonunun taahhütlerine yer verilmiştir. Ekin ikinci kısmında ise Eylem Platformuna yer verilmiştir. Ekin ikinci kısmı 6 bölümden oluşmaktadır. Eylem Platformu'nun ilk bölümünde görev tanımlaması yapılmıştır. Eylem Platformu,

---

<sup>131</sup> Kandemir, M. ve Yardımcıoğlu, D.,(2014), *İş Hukukunda Eşitlik İlkesi*, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,Cilt:19 (30-31),s.6

<sup>132</sup> Dinçer, O. (2014) *Eşitlik Tahayyülünün Müşterek Kurgusu: Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonunun Çalışma Öncelikleri ve Çıkan Politika Metinleri Üzerine Bir Analiz*. Uzmanlık Tezi. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, s.1

kadınların güçlendirilmesi amacına yönelik bir gündemdir. Platform, kadınların hayatın her alanında<sup>133</sup> eşit rol almalarını, her alanda aktif katılımlarını amaçlamaktadır. Platform, kadınların aktif katılımlarına ket vuracak her türlü engeli ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. İkinci bölümünde küresel çerçeve belirlenmiştir. Üçüncü bölümde kritik alanlara yer verilmiştir. Dördüncü bölümde ise stratejik hedeflere ve eylemlere değinilerek somut bir adım atılmaya çalışılmıştır. Dördüncü bölüm kendi içerisinde 12 başlık altında incelenmektedir. 12 başlık sırasıyla şu şekildedir: Kadınlar ve Yoksulluk, Kadınların Eğitim ve Öğrenimi, Kadınlar ve Sağlık, Kadınlara Yönelik Şiddet, Kadınlar ve Silahlı Çatışma, Kadınlar ve Ekonomi, Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadınlar, Kadınların İlerlemesinde Kurumsal Mekanizmalar, Kadınların İnsan Hakları, Kadınlar ve Medya, Kadınlar ve Çevre ve Kız Çocuk Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, kadınların yoksulluğunu etkileyen başlıkları şu şekilde belirtmiştir:

*"Dünya ekonomisindeki dönüşümler, bütün ülkelerdeki sosyal kalkınma parametrelerini tamamen değiştirmektedir."*

Önemli bir yönelim, ölçüsü bölgeden bölgeye değişmektedir.<sup>134</sup> Kadınların eğitim ve öğrenimi konulu ikinci başlıkta ise; eğitim, temel bir insan hakkıdır. Eğitimin bir ülkenin refaha kavuşması için gerekli bir araç olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Eğitim ve öğretime toplumun her bir ferdi, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın etkin bir şekilde katılırsa kadınların ve erkeklerin toplum içerisinde eşit konuma gelmeleri sağlanmış olacaktır. Eğitimde eşitliğin sağlanması ve dünyanın her yerindeki kadınların eğitime

---

<sup>133</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yayın Dördüncü Dünya Kadın Konferansı- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: ([https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin\\_view.php?editid1=618](https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin_view.php?editid1=618)) (Erişim Tarihi:19 Aralık 2022).

<sup>134</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yayın Dördüncü Dünya Kadın Konferansı- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: ([https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin\\_view.php?editid1=618](https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin_view.php?editid1=618)) (Erişim Tarihi:19 Aralık 2022). Stratejik Hedef A.1.: "Yoksulluk içindeki kadınların ihtiyaçlarına ve çabalarına cevap veren makroekonomik politikaları ve kalkınma stratejilerini gözden geçirmek, benimsemek ve uygulamak."

Stratejik Hedef A.2.: "Yasaları ve idari uygulamaları, kadınların eşit haklarını ve ekonomik kaynaklara ulaşmasını güvence altına alacak şekilde yeniden düzenlemek." Stratejik Hedef A.3: "Tasarrufa, kredi mekanizmalarına ve kurumlarına ulaşmalarını sağlayarak kadınları desteklemek." Stratejik Hedef A.4: "Cinsiyete dayalı metodolojiler geliştirmek ve yoksulluğun kadınlara özdeşleşmesini ele alacak araştırmalar yapmak."

kolayca ulaşmalarının sağlanması amacıyla deklarasyon tarafından stratejik hedefler ve bu doğrultuda yapılabilecek eylemler belirlenmiştir.<sup>135</sup>

Üçüncü kısımda; "Kadınlar ve Sağlık" başlığında, kadınların fiziksel ve ruhsal açıdan sağlığa sahip olmalarının en temel hakları olduğu belirtilmiştir. Farklı coğrafi koşullar, sosyal sınıflar ve etnik gruplarda, kadınların ve erkeklerin eşit derecede ulaşılabilir standartta sağlığa sahip olmadıkları gözlemlenmektedir. Ulusal ve uluslararası forumlarda kadınlar, sağlığın hayat boyu en iyi durumda olmanın ve aile sorumluluklarının paylaşılmasının eşitlik, kalkınma ve barış için gerekli koşullar olduğunu vurgulamışlardır. Kadınların sağlık koşullarının iyileştirilmesi amacıyla deklarasyonda stratejik hedefler ve bu doğrultuda yapılabilecek eylemler belirlenmiştir.<sup>136</sup>

Dördüncü kısımda, "*Kadınlara Yönelik şiddet*" başlığında, kadınlara yönelik şiddetin ülkelerin eşitlik, kalkınma ve barış hedeflerine ulaşılmasını engellediği gerçeği belirtilmektedir. Kadınlara yönelik şiddet, kadınların insan haklarını ve temel özgürlüklerini kullanmalarını hem engellemekte hem de bozmakta veya değersiz hale getirmektedir. Kadınlara yönelik şiddet olaylarında bu hak ve özgürlüklerin korunması ve yaygınlaştırılmasında uzun süreli başarısızlık, bütün devletlerin önem vermesi ve ele alması gereken bir konudur. Bu doğrultuda devletler, kadınlara yönelik şiddetin önlenmesi için her türlü önlemi almakla yükümlü tutulmuşlardır. Kadınlara yönelik

---

<sup>135</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yayın Dördüncü Dünya Kadın Konferansı- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://insanhaklarizleme.org/vt/yayin\\_view.php?editid1=618](https://insanhaklarizleme.org/vt/yayin_view.php?editid1=618) (Erişim Tarihi:19 Aralık 2022). Stratejik hedef B.1.: "Eğitime eşit ulaşılabilirlik sağlamak. "Stratejik hedef B.2.: "Kadınlar arasında cehaleti yok etmek. "Stratejik hedef B.3.: "Kadının mesleki eğitime, bilim ve teknolojiye ulaşabilirliğini ve eğitimi sürdürmesini geliştirmek." Stratejik hedef B.4.: "Ayrımcı olmayan eğitim ve öğrenimi geliştirmek. "Stratejik hedef B.5.: "Eğitime yönelik reformların uygulanmasını izlemek ve bunlar için yeterli kaynak tahsis etmek." Stratejik hedef B.6.: "Kız çocuklar ve kadınlar için hayat boyu eğitim ve öğrenim sağlamak."

<sup>136</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yayın Dördüncü Dünya Kadın Konferansı- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://insanhaklarizleme.org/vt/yayin\\_view.php?editid1=618](https://insanhaklarizleme.org/vt/yayin_view.php?editid1=618) (Erişim Tarihi:19 Aralık 2022). Stratejik hedef C.1.: "Kadının, hayatının bütün dönemlerinde, uygun maliyetli ve kaliteli sağlık bakımına, bilgiye ve ilgili hizmetlere ulaşılabilirliğini artırmak." Stratejik hedef C.2.: "Kadın sağlığını geliştiren önleyici programları güçlendirmek. "Stratejik hedef C.3.: "Cinsel yolla geçen hastalıkları, HIV/AIDS'i, cinsel sağlık ve üreme sağlığı konularını ele alan, toplumsal cinsiyete duyarlı girişimleri üstlenmek." Stratejik hedef C.4.: "Kadın sağlığına ilişkin araştırmaları yaygınlaştırmak ve bilgileri yaymak." Stratejik hedef C.5.: "Kadın sağlığına ilişkin kaynakları ve izleme çalışmalarını artırmak."

şiddetin önlenmesi amacıyla deklarasyon tarafından stratejik hedefler ve bu doğrultuda yapılabilecek eylemler belirlenmiştir.<sup>137</sup>

Beşinci kısımda, "*Kadınlar ve Silahlı Çatışma*" başlığında, Birleşmiş Milletler 'in kuruluş yasasında, bölgesel bütünlüğe veya politik bağımsızlığa yönelik tehdit ve zor kullanımını içermeyen, egemenliğe saygılı bir ortamın kadınların ilerlemesi için önemi vurgulanmaktadır. Barış, kadınlarla erkekler arasındaki eşitlik ve kalkınma ile ayrılmaz bir şekilde bağlantılıdır. Silahlı çatışma ortamı, toplumun tüm bireylerini derinden etkilerken, kadınlar ve kız çocukları, statü ve cinsiyetlerinden dolayı daha fazla etkilenmektedir. Çatışan taraflar, ceza almayacaklarını bildikleri için kadınlara tecavüz etmekte ve bazen de savaş ve terörizm taktiği olarak sistematik tecavüzü kullanmaktadırlar. Bu tür durumlarda, kadına yönelik şiddet ve kadının insan haklarının ihlali, her yaşta kadının karşılaştığı bir davranıştır.<sup>138</sup> Silahlı çatışma ortamlarında kadınların zarar görmesinin engellenmesi, barışçıl bir ortamın oluşması ve çatışmaların çözülme sürecinde kadınların etkin bir şekilde rol almalarının sağlanması amacıyla deklarasyon tarafından stratejik hedefler ve bu doğrultuda yapılabilecek eylemler belirlenmiştir.<sup>139</sup>

---

<sup>137</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yayın Dördüncü Dünya Kadın Konferansı- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://insanhaklarizleme.org/vt/yayin\\_view.php?editid1=618](https://insanhaklarizleme.org/vt/yayin_view.php?editid1=618) (Erişim Tarihi:19 Aralık 2022). Stratejik hedef D.1.: "Kadına yönelik şiddeti önlemek ve ortadan kaldırmak için bütünleşmiş önlemler almak." Stratejik hedef D.2.: "Kadına yönelik şiddetin nedenleriyle sonuçlarını ve engelleyici önlemlerin etkinliğini incelemek." Stratejik hedef D.3.: "Kadın ticaretini önlemek ve fahişlikle kadın ticaretine bağlı olarak şiddete maruz kalanlara yardımcı olmak."

<sup>138</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yayın Dördüncü Dünya Kadın Konferansı- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://insanhaklarizleme.org/vt/yayin\\_view.php?editid1=618](https://insanhaklarizleme.org/vt/yayin_view.php?editid1=618) (Erişim Tarihi:19 Aralık 2022). "Silahlı çatışma durumlarında kadınlar yerinden edilme, evin ve diğer mülkün kaybı, yakın akrabaların kaybı veya iradesi dışında ortadan kaybolması, yoksulluk, ailenin dağılması ve bütünlüğünün bozulmasıyla karşı karşıya kaldıkları gibi, özellikle etnik temizleme politikalarının ve diğer yeni şiddet biçimlerinin sonucu olarak cinayet, terörizm, işkence, kayıplar, yakın akrabaların ortadan kaybolması, cinsel kölelik, tecavüz, cinsel taciz ve gebeliğe zorlanma gibi durumların kurbanı olmaktadır. Bu durum, silahlı çatışmaların, yabancı işgalinin ve yabancı üstünlüğünün hayat boyu süren sosyal, ekonomik ve psikolojik açıdan sarsıcı sonuçlarıyla birleşmektedir."

<sup>139</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yayın Dördüncü Dünya Kadın Konferansı- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://insanhaklarizleme.org/vt/yayin\\_view.php?editid1=618](https://insanhaklarizleme.org/vt/yayin_view.php?editid1=618) (Erişim Tarihi:19 Aralık 2022). Stratejik hedef E. 1.: "Kadınların çatışmaların çözülmesine karar alma düzeylerinde katılmalarını artırmak ve silahlı veya diğer türden çatışmalar ile yabancı işgali altında yaşayan kadınları korumak." Stratejik hedef E.2.: "Aşırı askeri harcamaları azaltmak ve silahlanmayı kontrol etmek." Stratejik hedef E. 3.: "Çatışmaların çözümünde şiddete dayalı olmayan yöntemleri yaygınlaştırmak ve çatışma durumlarında insan hakları ihlallerinin oluş sıklığını azaltmak." Stratejik hedef E. 4.: "Barış kültürünü yayma çabalarına kadınların katkısını artırmak." Stratejik hedef E. 5.: "Mülteci kadınlara, uluslararası korumaya ihtiyaç duyan diğer yerinden edilmiş kadınlara ve ülke içinde yerinden edilmiş kadınlara koruma, yardım ve eğitim sağlamak." Stratejik hedef E. 6.: "Sömürgelerde ve özerk olmayan bölgelerde yaşayan kadınlara yardım sağlamak."

Altıncı kısımda, "*Kadınlar ve Ekonomi*" başlığı altında yer almaktadır. Bu bölümde, dünyanın her yerindeki kadınların ekonomik açıdan kendi toplumlarındaki yapılar üzerinde etkin bir rol oynamadığı vurgulanmaktadır. Kadınlar, mali, parasal, ticari ve diğer ekonomik politikaların düzenlenmesi, ekonomik karar alma mekanizmaları, vergi sistemleri ve ödeme kararları gibi konularda yeterince yer almamakta veya temsil edilememektedir. Günümüzde, pek çok kadın ekonomik olarak ilerleme kaydetse de karşılaştıkları engeller nedeniyle tam anlamıyla ekonomik bağımsızlıklarını sağlayamamaktadırlar. Kadınlar, ücretli çalışmalarının yanı sıra ücretsiz işlerde de çalışmak zorunda kalmaktadırlar.<sup>140</sup> Deklarasyon, ücretsiz çalışmaların sayısal olarak değerlendirilmemesi ve ulusal hesaplarda yer almaması sonucunda kadınların kalkınmaya yaptıkları katkının yeterince değerlendirilmediğini ve sosyal açıdan kabul edilmesinin sınırlı olduğunu belirtmektedir. Ücretsiz işlerin türü, büyüklüğü ve dağılımının tam anlamıyla görünür hale getirilmesi, aynı zamanda sorumlulukların daha adil bir şekilde paylaşılmasını sağlayacaktır. Bu doğrultuda, deklarasyon cinsiyet analizine önem vererek kadınların ekonomik hayata etkin katılımlarının önündeki engelleri kaldırmayı ve kadınların ulusal ekonomiye olan katkılarını gözle görülebilir hale getirmeyi amaçlayan stratejik hedefler ve eylemler belirlemiştir.<sup>141</sup>

Yedinci kısımda, "*Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadınlar*" başlığı altında, kadınların politik karar alma süreçlerinde aktif bir şekilde yer almalarının adaletin etkin bir şekilde işlemesi için önemli olduğu vurgulanmaktadır. Günümüzde, kadın seçmenlerin toplam seçmen sayısının yarısından fazla olduğu gözlemlenmesine rağmen, karar alma süreçlerinde aktif olarak yer almadıkları görülmektedir. Ülkelerin

---

<sup>140</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yayın Dördüncü Dünya Kadın Konferansı- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin\\_view.php?editid1=618](https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin_view.php?editid1=618) (Erişim Tarihi:19 Aralık 2022). Öte yandan kadınlar, bu işlerine ek olarak, çocukların ve yaşlıların bakımı, aile için yemek hazırlamak, çevreyi korumak, korunmasız ve dezavantajlı bireylere ve gruplara gönüllü yardım sağlamak gibi, ücretsiz ev içi ve toplumsal işlerin büyük bir çoğunluğunu üstlenirler.

<sup>141</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yayın Dördüncü Dünya Kadın Konferansı- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin\\_view.php?editid1=618](https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin_view.php?editid1=618) (Erişim Tarihi:19 Aralık 2022). Stratejik hedef F.1: "İstihdama, uygun çalışma koşullarına ve ekonomik kaynakların kontrolüne ulaşılabilirlik dahil, kadınların ekonomik haklarını ve bağımsızlığını yaygınlaştırmak." Stratejik hedef F.2: "Kadınların, kaynaklara, istihdama, piyasalara ve ticarete eşit şekilde ulaşmasını kolaylaştırmak." Stratejik hedef F.3: "Özellikle düşük gelirli kadınların iş bulabilmelerine yönelik hizmetlere, mesleki eğitim ve iş piyasalarına, bilgiye ve teknolojiye ulaşmalarını sağlamak." Stratejik hedef F.4: "Kadının ekonomik kapasitesini ve ticari ağları güçlendirmek." Stratejik hedef F.5: "Mesleki ayrımı ve istihdama ilişkin her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak." Stratejik hedef F.6: "Kadınlar ve erkekler için çalışma ve aile sorumluluklarının uyumlu olmasını yaygınlaştırmak."



eşitlik, kalkınma ve barış hedeflerine ulaşabilmesi için kadınların yetki ve karar alma süreçlerinde aktif rol almalarının sağlanması gerekmektedir. Yetkinin ve karar almanın adaletli bir şekilde her düzeyde dağıtılmasının, adalet ve demokrasinin tesisi açısından önemli olduğu kabul edilmektedir.

Deklarasyon, hükümetlerin, kuruluşların ve diğer aktörlerin yardımıyla kadınların yetki ve karar alma süreçlerinde etkin bir rol oynamalarını sağlamayı amaçlayan stratejik hedefler ve bu doğrultuda yapılacak eylemleri belirlemiştir. Bu şekilde, kadınların karar alma süreçlerinde daha fazla temsil edilmeleri ve söz sahibi olmaları hedeflenmektedir.<sup>142</sup>

Sekizinci kısımda, “*Kadınların İlerlemesinde Kurumsal Mekanizmalar*” başlığı altında, üye devletlerin çoğunda kadınların ilerlemesini destekleyici politikaların düzenlenmesi, uygulanması, izlenmesi, değerlendirilmesi, savunulması ve desteklenmesi için ulusal mekanizmalar kurulduğu belirtilmektedir. Ancak, ulusal mekanizmalar çeşitli nedenlerden dolayı yeterli etkiyi sağlayamamaktadır.

Bu durumda, ulusal mekanizmaların daha etkin bir şekilde işleyebilmesi için çeşitli adımlar atılması gerekmektedir. Bu adımlar arasında ulusal mekanizmaların güçlendirilmesi, kaynakların sağlanması, politika düzenlemelerinin etkin bir şekilde uygulanması, izleme ve değerlendirme mekanizmalarının güçlendirilmesi, kadınların katılımının artırılması ve destekleyici politikaların yaygınlaştırılması yer almaktadır. Bu şekilde, kadınların ilerlemesini destekleyen kurumsal mekanizmaların etkisi artırılarak kadınların eşitlik, kalkınma ve barışa katkıda bulunmaları sağlanabilir.<sup>143</sup>

Kadının Statüsü Komisyonu ve Kadınlara Karşı Ayrımanın Ortadan Kaldırılması Komitesi gibi uluslararası mekanizmalarla birlikte, kadının ilerlemesiyle ilgilenen

---

<sup>142</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yayın Dördüncü Dünya Kadın Konferansı- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin\\_view.php?editid1=618](https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin_view.php?editid1=618) (Erişim Tarihi:19 Aralık 2022). Stratejik hedef G.1.: “Kadınların yetkili ve güçlü mevkilere ve karar alma süreçlerine eşit ulaşmalarını ve tam katılmalarını sağlayacak önlemler almak.” Stratejik hedef G.2.: “Kadınların karar alma ve liderlik pozisyonlarına katılma kapasitelerini artırmak.”

<sup>143</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yayın Dördüncü Dünya Kadın Konferansı- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin\\_view.php?editid1=618](https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin_view.php?editid1=618) (Erişim Tarihi:19 Aralık 2022). Ulusal hükümet birimlerinde çoğu kez marjinalleştirilen bu mekanizmalar, açık olmayan görev tanımları, yeterli personel, eğitim, veri ve kaynak yokluğu ve ulusal politik liderlerin yeterli desteği vermediği yüzünden sıklıkla engellenmektedir.

bölgesel organlar da güçlendirilmiştir. Buna rağmen, elverişli kaynakların sınırlı sayıda olması, bu mekanizmaların görevlerini tam olarak yapmalarını engellemeye devam etmektedir. Deklarasyon tarafından; ulusal mekanizmaların etkili olarak çalışmalarının sağlanması için stratejik hedefler ve bu doğrultuda yapılabilecek eylemleri belirlenmiştir.<sup>144</sup>

Dokuzuncu kısım; "*Kadınların İnsan Hakları*" başlığını taşımaktadır. İnsan hakları, tüm bireylerin doğuştan sahip olduğu vazgeçilmez ve devredilemez haklardır. Kadınların insan hakları, uluslararası insan hakları belgelerinde belirtildiği şekilde tam olarak tanınmadıkça, etkin bir şekilde korunmadıkça ve ulusal yasalarca yürürlüğe konulup uyarlanıp uygulanmadıkça, sadece sözde kalacaktır. Ayrıca, ailede, medeni yasalarda, ceza yasalarında, iş ve ticaret yasalarında, idari kurallar ve yönetmeliklerde ulusal olarak uygulanması gerekmektedir. Hükümetler, insan haklarını ihlal etmemenin yanı sıra, bu hakların korunması ve toplum içinde yerleşmesi amacıyla aktif bir rol üstlenmelidirler. İnsan haklarına ilişkin kararlar alınırken, hükümetler ve diğer aktörler cinsiyete dayalı bakış açısını tüm politika ve programlara entegre etmeli ve faal bir politika izlemelidirler. Bu şekilde, kararlar alınmadan önce kadınları ve erkekleri nasıl etkileyeceğine dair bir değerlendirme yapabilmek imkanı ortaya çıkacaktır.<sup>145</sup>

Onuncu kısım; "*Kadınlar ve Medya*" başlığını taşımaktadır. Bilgi teknolojisindeki son on yılda kaydedilen gelişmeler küresel boyutta büyük bir etkiye sahiptir. Medyanın kadının ilerlemesinde oynadığı rol, kesinlikle önemli ve inkar edilemez bir durumdur. İletişim sektöründe kariyer yapmayı tercih eden kadınların sayısı artmış olsa da bu kadınların sadece az bir kısmı karar alma pozisyonlarına ulaşmış veya medya politikalarını etkileyen yönetim kurullarında ve organlarda yer almışlardır. Kamu ve

---

<sup>144</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yayın Dördüncü Dünya Kadın Konferansı- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin\\_view.php?editid1=618](https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin_view.php?editid1=618) (Erişim Tarihi:19 Aralık 2022). Stratejik hedef H.1.: "Ulusal mekanizmalar kurmak ve hükümet organları oluşturmak veya güçlendirmek." Stratejik hedef H.2.: "Cinsiyete dayalı bakış açısını yasalar, kamu politikaları, programları ve projeleriyle bütünleştirmek." Stratejik hedef H.3.: "Planlama ve değerlendirme için cinsiyete göre toplanmış veri ve bilgi oluşturmak ve yaymak."

<sup>145</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yayın Dördüncü Dünya Kadın Konferansı- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin\\_view.php?editid1=618](https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin_view.php?editid1=618) (Erişim Tarihi:19 Aralık 2022). Stratejik hedef I.1. "Bütün insan hakları belgelerini özellikle de Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni bütünüyle uygulayarak kadının insan haklarını yaygınlaştırmak ve korumak." Stratejik hedef I.2.: "Yasalarda ve uygulamalarda eşitliği ve ayrımcılık yapılmamasını sağlamak." Stratejik hedef I.3.: "Yasal okur yazarlığı başarmak."

özel, yerel, ulusal ve uluslararası medya kuruluşlarında sıkça görülen cinsiyet temelli stereotiplerin ortadan kaldırılmasına yönelik başarısızlık, medyanın cinsiyet konusunda duyarlı olmadığını kanıtlamaktadır.<sup>146</sup>

On birinci kısım; "*Kadınlar ve Çevre*" başlığını taşımaktadır. Tüm bireylerin sağlıklı bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu kabul edilmektedir. Devletler ve insanlar, sürdürülebilir kalkınmanın bir gereği olarak yoksulluğu ortadan kaldırmak ve insanların ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilmek için iş birliği yapmayı taahhüt etmektedirler. Çevresel bozulma çeşitli faktörler tarafından tetiklenebilir. Doğal afetlerin yanı sıra, kaynakların tahrip edilmesi, şiddet, yerinden edilmeler, savaş, silahlı çatışmaların etkileri, nükleer silah denemeleri ve kullanımı, yabancı işgali gibi unsurlar bu bozulmaya katkıda bulunmaktadır.

Hükümetler ve diğer paydaşlar, kadınların doğal kaynak yönetimine, muhafazasına ve çevrenin korunmasına yaptıkları katkıların yeterince takdir edilmemesi ve desteklenmemesi konularını ele alırken, politika ve programlarda cinsiyete dayalı bir bakış açısını benimsemek için aktif ve görünür bir politika izlemelidirler. Ayrıca, kararlar almadan önce bu kararların kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerini incelemek gibi adımlar atılmalıdır.<sup>147</sup> Doğal kaynakların azalması, toplumları, özellikle de kadınları gelir getirici faaliyetlerden alıkoymak, bir yandan da ücretsiz işlerin artmasına yol açmaktadır. Kadınların her alanda aktif olarak yer alması ve liderlik göstermesi çok önemlidir.

---

<sup>146</sup> Yayın Dördüncü Dünya Kadın Konferansı- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin\\_view.php?editid1=618](https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin_view.php?editid1=618) (Erişim Tarihi:19 Aralık 2022). Stratejik hedef J.1.: "Medya ve yeni iletişim teknolojileri içinde kadınların karar alma ve kendilerini ifade etme konularına katılımını ve ulaşabilirliğini artırmak." Stratejik hedef J.2.: "Medyada kadınların dengeli ve klişeleşmiş olmayan görüntülerini yaygınlaştırmak."

<sup>147</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yayın Dördüncü Dünya Kadın Konferansı- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin\\_view.php?editid1=618](https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin_view.php?editid1=618) (Erişim Tarihi:19 Aralık 2022). Stratejik hedef K.1.: "Çevreye ilişkin bütün karar alma düzeylerine kadınları etkin olarak dahil etmek.", Stratejik hedef K.2.: "Cinsiyete ilişkin konuları ve bakış açılarını, sürdürülebilir kalkınma politikaları ve programlarıyla bütünleştirmek." ve Stratejik hedef K.3.: "Kalkınma ve çevreye ilişkin politikaların kadınlar üzerindeki etkisini değerlendirmek için ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeylerde mekanizmalar kurmak veya güçlendirmek."

Deklarasyon ‘un son kısmı "*Kız Çocuğu*" başlığını taşımaktadır. Çocuk Hakları Sözleşmesi <sup>148</sup> ve çocukları koruyan birçok sözleşmede belirtildiği üzere:

*“Çocukların her açıdan korunması bir milletin sağlıklı olarak gelişebilmesi için temel bir koşuldur.”*

Çocukların hiçbir ayrımcılığa maruz kalmayacakları güvence altına alınmış olsa da istatistikler ve olgular çocukların ayrımcılığa maruz kaldıklarını ve bu ayrımcılığın en çok kız çocuklarını etkilediğini ortaya koymaktadır.

Son 20 yılda çocukların eğitime katılma oranları artmaktadır. Ancak kız ve erkek çocuklarının eğitime katılma oranları aynı değildir. Kız çocuklarının eğitime katılmalarını etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Örneğin, bazı ülkelerde kadın öğretmenlerin eksikliği, kızların okula kayıt olmalarını engelleyebilmektedir. Ayrıca, çoğu durumda kızlar erken yaşlardan itibaren ağır ev işlerini üstlenmekte ve okuldaki ve evdeki sorumluluklarıyla başa çıkmaları beklenmektedir. Bu durum genellikle okulda başarılı olamamalarına ve okulu tamamlamadan bırakmalarına neden olmaktadır. Deklarasyon, bütün kız çocuklarının eğitim, öğrenim, beslenme, fiziksel ve zihinsel sağlık hizmetlerine eşit erişimini sağlayarak potansiyellerini ve becerilerini tam olarak geliştirmelerini mümkün kılmayı hedeflemektedir. Bu amaçla, bütün engellerin ortadan kaldırılması için stratejik hedefler ve bu doğrultuda yapılacak eylemler belirlenmiştir.<sup>149</sup>

---

<sup>148</sup> Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, Sayı: 44/25, 20 Kasım 1989[Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.unicef.org/turkiye/media/7941/file/%C3%87HDS%20ve%20C4%B0htiyari%20Protokoller,%20Usul%20Kurallar%C4%B1%20ile%20C3%87ocuk%20Haklar%C4%B1%20Komitesi%20Genel%20Yorumlar%C4%B1.pdf> (Erişim Tarihi: 27.12.2022).Taraf Devletler, bu Sözleşmede yer alan hakları kendi yetkileri altında bulunan her çocuğa, kendilerinin, ana babalarının veya yasal vasilerinin sahip oldukları, ırk, renk, cinsiyet, dil, siyasi ya da başka düşünceler, ulusal, etnik ve sosyal köken, mülkiyet, sakatlık, doğuş ve diğer statüler nedeniyle hiçbir ayırım gözetmeksizin tanırlar ve taahhüt ederler.

<sup>149</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yayın Dördüncü Dünya Kadın Konferansı- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://insanhaklarizleme.org/vt/yayin\\_view.php?editid1=618](https://insanhaklarizleme.org/vt/yayin_view.php?editid1=618) (Erişim Tarihi:19 Aralık 2022). Stratejik hedef L.1.: “Kız çocuğa yönelik her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak.”, Stratejik hedef L.2. : “Kız çocuklarına yönelik olumsuz kültürel tutum ve uygulamaları ortadan kaldırmak.”, Stratejik hedef L.3. : “Kız çocuğun haklarını korumak ve yaygınlaştırmak ve onun ihtiyaçlarıyla potansiyeline ilişkin bilinci artırmak.”, Stratejik hedef L.4 : “Eğitimde, beceri geliştirmede ve öğrenimde kızlara yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak.”, Stratejik hedef L.5. : “Sağlık ve beslenmede kız çocuklarına yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak.”, Stratejik hedef L.6. : “Çocuk işçilerin ekonomik istismarını ortadan kaldırmak ve çalışan genç kızları korumak.”, Stratejik hedef L.7.:

Deklarasyon' un en çarpıcı olduğunu düşündüğüm bir taahhütlerden birkaçına örnek vermek gerekirse ilki:

*“Son 10 yılda kadınların statüsünde bazı önemli konularda ilerleme kaydedildiğini ama gelişmenin eşit olmadığını, kadınla erkek arasındaki eşitsizliğin devam ettiğini ve bütün insanların iyiliği için ciddi sonuçlar doğurabilecek başlıca engellerin varlığını sürdürdüğünü kabul edilmiştir.”<sup>150</sup>*

### **3.4.1.3. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi**

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu tarafından 1948 yılının Haziran ayında hazırlanıp birkaç değişiklik yapıldıktan sonra 10 Aralık 1948'de BM Genel Kurulu'nun Paris'te yapılan 183. oturumunda kabul edilen 30 maddelik bir bildiridir.<sup>151</sup> İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu tarafından 1948 yılının Haziran ayında hazırlanıp, birkaç değişiklik yapıldıktan sonra 10 Aralık 1948'de BM Genel Kurulu'nun Paris'te yapılan 183. oturumunda kabul edilen 30 maddelik bir bildiridir.<sup>152</sup> Bildirge de temel hakların yanı sıra sosyal güvenlik, çalışma, eğitim, toplumun kültürel yaşamına katılma haklarıyla bilimsel ilerlemenin ürünlerinden yararlanma hakları da yer almaktadır.<sup>153</sup>

Bildirgenin 23. maddesi çalışma yaşamını düzenleme ve eşit işe eşit ücret prensibini benimseme açısından önemlidir. Bu madde, her bireyin çalışacağı işi özgürce seçme hakkını, adil ve elverişli çalışma koşullarının oluşmasını isteme hakkını, eşit işe eşit

---

“Kız çocuğa yönelik şiddeti yok etmek.”, Stratejik hedef L.8. : “Kız çocuğun sosyal, ekonomik ve politik yaşama ilişkin bilincini ve katılımını artırmak.” Ve Stratejik hedef L.9.: “Kız çocuğunun statüsünü geliştirmede ailenin rolünü\* güçlendirmek.”

<sup>150</sup> İnsan Hakları Derneği / İnsan Hakları Belgeleri / Birleşmiş Milletler Pekin Deklarasyon'u, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.ihd.org.tr/birlesmis-milletler-pek-in-deklarasyonu/>. (Erişim Tarihi: 27.12.2022).

<sup>151</sup> Vikipedi / Özgür Ansiklopedi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

[https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0nsan\\_Haklar%C4%B1\\_Evrensel\\_Bildirisi](https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0nsan_Haklar%C4%B1_Evrensel_Bildirisi). (Erişim Tarihi: 02.01.2023).

<sup>152</sup> Kaya, G. (2012) *Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, s.23.

<sup>153</sup> Kaya, G., (2012), s.23.

ücret hakkını, adil ve elverişli bir ücret hakkını, sendika kurma ve sendikalara katılma hakkını düzenlemektedir.<sup>154</sup>

#### **3.4.1.4. Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme**

BM Genel Kurulu'nun 16 Aralık 1966 tarihli ve 2200 A (XXI) sayılı kararıyla Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme kabul edilmiş ve imzaya, onaya ve katılmaya açılmıştır.<sup>155</sup> Bu sözleşme, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde yer alan hakları daha ayrıntılı bir şekilde düzenlemekte ve halkların kendi kaderini tayin hakkı ve azınlık hakları gibi bazı yeni haklar için de koruma sağlamaktadır.<sup>156</sup>

Sözleşme'nin 2. maddesinde;

*“Üye devletlerin, sözleşmede tanınan hakları ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya diğer bir fikir, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğum veya diğer bir statü gibi herhangi bir nedenle ayrımcılık yapmaksızın, kendi toprakları üzerinde bulunan ve egemenlik yetkisine tabi olan bütün bireyler için güvence altına almayı ve bu haklara saygı göstermeyi taahhüt edecekleri hüküm altına alınmıştır.”<sup>157</sup>*

Sözleşme'nin 3. maddesinde ise;

*“Üye devletlerin, sözleşmede yer alan bütün kişisel ve siyasi hakları kullanmada cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını güvence altına alma yükümlülüğü getirilmiştir.<sup>158</sup> Sözleşme'nin 26. maddesi, ayrımcılık yapılmasını yasaklayan ve üye devletlerin ayrımcılık yasağına ilişkin*

---

<sup>154</sup> İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/insan\\_haklari\\_evrensel\\_bildirisi.pdf](http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/insan_haklari_evrensel_bildirisi.pdf). (Erişim Tarihi:02.01.2023).

<sup>155</sup> İnsan Hakları Derneği, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.ihd.org.tr/sasve-medenhaklar-uluslararası-slees/>. (Erişim Tarihi: 02.01.2023).

<sup>156</sup> Kaya,G., (2012), s.25.

<sup>157</sup> İnsan Hakları Derneği, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.ihd.org.tr/sasve-medenhaklar-uluslararası-slees/>. (Erişim Tarihi: 02.01.2023).

<sup>158</sup> İnsan Hakları Derneği, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.ihd.org.tr/sasve-medenhaklar-uluslararası-slees/>. (Erişim Tarihi: 02.01.2023).

*önlemler almayı taahhüt ettiği maddeye ek olarak eşitlik ilkesini düzenlemektedir.”*

Bu maddeye göre, her birey hukuk önünde eşit olduğu ve hiçbir ayrımcılığa tabi tutulmaksızın eşit olarak korunma hakkına sahiptir. Sözleşme kapsamında her türlü ayrımcılık yasaklanmış olup, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da diğer görüş, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü gibi herhangi bir temelde yapılacak ayrımcılığa karşı tüm kişilerin etkili ve eşit biçimde korunmasını güvence altına almaktadır.<sup>159</sup> Sözleşme, her türlü ayırım yapılmasını yasaklaması, hukuk önünde eşitlik ilkesini düzenlemesi ve kişisel ve siyasi hakları kullanmada cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını güvence altına alması gibi özellikleriyle uluslararası alanda eşitliği sağlamaya yönelik önemli bir sözleşmedir.

#### ***3.4.1.5. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme***

Sözleşme, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 16 Aralık 1966 tarih ve 2200 A (XXI) sayılı kararıyla kabul edilmiş ve 19 Aralık 1966 tarihinde imzaya açılmıştır. Sözleşme, 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir.<sup>160</sup> Türkiye, Sözleşme'yi 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamıştır.<sup>161</sup> Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası sözleşmede yer alan ulusların kendi kaderini tayin etme hakkı ve ayrımcılık yasağı, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'de de yer almıştır. Sözleşmenin 6. maddesinde her bireyin özgürce seçtiği işlerde çalışma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Sözleşmenin 7. maddesi, kadın ve erkek işçilerin eşit işe eşit ücret prensibini benimsemesini ve eşdeğer işler için eşit ücretlendirme prensibini düzenlemesini vurgulayan bir öneme sahiptir. Sözleşmenin 10. maddesinde toplumun temel birimi olan ailenin önemi vurgulanmış ve annenin doğumdan önce ve sonra makul bir süre özel olarak korunması gerektiği, bu doğrultuda annelere ücretli izin verilmesi veya yeterli toplumsal güvenlik yardımını içeren izin olanağının sağlanması

---

<sup>159</sup> İnsan Hakları Derneği, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.ihd.org.tr/sasve-medenhaklar-uluslararası-slees/>. (Erişim Tarihi: 02.01.2023).

<sup>160</sup> İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/content/120-ekonomik-sosyal-ve-kulturel-haklara-iliskin-uluslararası-sozlesme/>. (Erişim Tarihi: 03.01.2023).

<sup>161</sup> İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/content/120-ekonomik-sosyal-ve-kulturel-haklara-iliskin-uluslararası-sozlesme/>. (Erişim Tarihi: 03.01.2023).

gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca, çocuk ve gençlerin ekonomik ve toplumsal sömürden korunması, fiziksel ve ruhsal yönden zarar verecek işlerde çalışmaları halinde ceza yaptırımını uygulanacağı ve belirlenecek yaş sınırının altında çalıştırılan çocukların emeklerinin sömürülmemesi için yasal bir yaptırım belirlenmesi öngörülmüştür.

#### **3.4.1.6. Kadınlara Karşı Her Türölü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW)**

Kadına Karşı Her Türölü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi(CEDAW), 1979 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiş ve 1981 yılında yürürlüğe girmiştir.<sup>162</sup> Türkiye tarafından sözleşme, 1985 yılında imzalanmıştır.<sup>163</sup> Birleşmiş Milletler düzeyindeki 9 temel sözleşme arasında yer alan CEDAW sözleşmesi odak noktasını toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadınların insan haklarına dayandırmaktadır.<sup>164</sup>Bu nedenle, sözleşme Uluslararası Kadın Hakları Yasası olarak anılmaktadır.<sup>165</sup> Kadın ve erkek eşitliğini sağlamaya yönelik birden fazla uluslararası belgenin varlığına rağmen, kadınlara yönelik ayrımcılığın hala sona ermediği bir gerçektir. Uluslararası ekonomik düzenin kurulması ise ancak kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasıyla mümkün olabilmektedir. Erkeklerle kadınlar arasındaki tam eşitlik için toplumlardaki geleneksel rollerin değişmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Kadınlara Karşı Her Türölü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme'de yer alan ilkelerin üye devletlerce uygulanması yönünde önemli adımlar atılmıştır. Ancak, kadınların haklarının tam olarak korunması ve eşitliklerinin gerçekteşmesi için daha fazla çaba gerekmektedir.<sup>166</sup> Kadın ve erkek eşitliği prensibini vurgulayan ve kadınlara

---

<sup>162</sup> Vikipedi / Özgür Ansiklopedi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

[https://tr.wikipedia.org/wiki/Kad%C4%B1nlara\\_Y%C3%B6nelik\\_Her\\_T%C3%BCrölü\\_Ayrımcılığın\\_Önlenmesi\\_Uluslararası\\_Kadın\\_Hakları\\_Yasası](https://tr.wikipedia.org/wiki/Kad%C4%B1nlara_Y%C3%B6nelik_Her_T%C3%BCrölü_Ayrımcılığın_Önlenmesi_Uluslararası_Kadın_Hakları_Yasası). (Erişim Tarihi:04.01.2023).

<sup>163</sup> Vikipedi / Özgür Ansiklopedi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

[https://tr.wikipedia.org/wiki/Kad%C4%B1nlara\\_Y%C3%B6nelik\\_Her\\_T%C3%BCrölü\\_Ayrımcılığın\\_Önlenmesi\\_Uluslararası\\_Kadın\\_Hakları\\_Yasası](https://tr.wikipedia.org/wiki/Kad%C4%B1nlara_Y%C3%B6nelik_Her_T%C3%BCrölü_Ayrımcılığın_Önlenmesi_Uluslararası_Kadın_Hakları_Yasası). (Erişim Tarihi:04.01.2023).

<sup>164</sup> Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

<https://kadinininsanhaklari.org/savunuculuk/uluslararasi-sozlesmeler-ve-mekanizmalar/cedaw/>. (Erişim Tarihi:04.01.2023).

<sup>165</sup> Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

<https://kadinininsanhaklari.org/savunuculuk/uluslararasi-sozlesmeler-ve-mekanizmalar/cedaw/>. (Erişim Tarihi:04.01.2023).

<sup>166</sup> Kadınlara Karşı Her Türölü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://cocukhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/mevzuat\\_uamevzuat/kadinlarkarsiherturluayrimciligin.pdf](https://cocukhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/mevzuat_uamevzuat/kadinlarkarsiherturluayrimciligin.pdf). (Erişim Tarihi:04.01.2023).



karşı ayrımcılığı yasaklayan birçok belgenin varlığına rağmen, kadına karşı ayrımcılığın önlenmesine dair özel bir sözleşmenin yapılma ihtiyacının doğması kadına karşı ayrımcılığın geldiği noktanın ciddi bir boyuta ulaştığına delalet etmektedir.<sup>167</sup>

Sözleşmenin 1. maddesi, kadınlara karşı yapılan ayırımın net ve açık bir şekilde tanımlanmasını amaçlamaktadır. Buna göre, kadınlara karşı ayırım, kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bundan yararlanılmasını engelleyen, ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete dayalı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama şeklinde tanımlanmaktadır.

Sözleşmenin 2. maddesi ise üye devletlerin kadına karşı her türlü ayrımcılığı kınadıklarını ve kadına karşı ayırımın önüne geçilmesi için her türlü önlemi alacaklarını taahhüt ettiklerini belirtmektedir. Bu madde, üye devletlerin kadınların haklarını korumak ve eşitliklerini sağlamak amacıyla aktif önlemler almayı taahhüt ettiklerini vurgulamaktadır.<sup>168</sup> Sözleşmenin 3., 4. ve 5.maddelerinde üye devletlerin alması gereken önlemler belirtilmiştir. Sözleşmenin 4.maddesinde, kadınlarla erkeklerin eşit konumlarını sağlamak üzere kadınlara özgü ayrıcalıklar yapılabileceğine ve bu doğrultuda kadınlar lehine geçici ve özel önlemlerin alınabileceği belirtilmiştir.

Sözleşmenin 2. bölümü, kadınların politikada, kamuda, uluslararası düzeyde ve vatandaşlık haklarında karşılaştıkları ayrımcılığa odaklanmaktadır. Bu bölüm, üye devletlerin bu alanlarda kadınlara yönelik ayrımcılığı önlemek ve eşitliği sağlamak için alabileceği önlemlere yer vermektedir.<sup>169</sup> Sözleşmenin 3.bölümünde kadınların eğitim, çalışma yaşamı, sağlık hizmetleri, ekonomik ve sosyal hayat ve kırsal kesimde

---

<sup>167</sup> Arslan, G. (2004) *Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar Ve Öngörülen Usuller)*. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 62, Sayı: 1-2,3, ss.4-42

<sup>168</sup> Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://cocukhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/mevzuat\\_uamevzuat/kadinlarakarsiherturluayrimciligin.pdf](https://cocukhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/mevzuat_uamevzuat/kadinlarakarsiherturluayrimciligin.pdf). (Erişim Tarihi:04.01.2023).

<sup>169</sup> Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://cocukhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/mevzuat\\_uamevzuat/kadinlarakarsiherturluayrimciligin.pdf](https://cocukhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/mevzuat_uamevzuat/kadinlarakarsiherturluayrimciligin.pdf). (Erişim Tarihi:04.01.2023).

yaşadıkları ayrımcılığın önüne geçilmesi amacıyla fırsat eşitliği<sup>170</sup> sağlanmasına yönelik önlemler belirtilmiştir.<sup>171</sup> Sözleşmenin 4.bölümünde; medeni haklarda eşitlik ve aile içi eşitlik kavramlarına yer verilmiş ve üye devletlerin belirtilen eşitlik kavramlarının tam olarak sağlanabilmesi için alabilecekleri önlemler belirtilmiştir.

Sözleşmenin 5.bölümünde üye devletleri, kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için somut adımlar atarak, CEDAW Komitesi'ne düzenli olarak kadının insan haklarının geliştirilmesi konusunda ülkelerindeki devlet uygulamalarını raporlamak ve sunmakla yükümlü kılar.<sup>172</sup> Sözleşmenin 18.maddesinde, üye devletlerin, ilki Sözleşme'nin kabulünden bir sene sonra, diğerleri de her dört senede bir olmak koşulu ile ülke raporu / resmi rapor sunarak, sözleşme hükümlerine uygun hareket edilip edilmediği, ayrımcılığın kaldırılması yolunda önemli adımlar atılıp atılmadığı raporlanmaktadır.<sup>173</sup>

CEDAW Komitesi, sözleşmenin bazı maddelerinin anlaşılmasını kolaylaştırmak ve sözleşmenin nasıl uygulanacağını göstermek üzere üye devletlere tavsiye kararlarda bulunma yetkisine de sahiptir.<sup>174</sup> CEDAW sözleşmesi, ayrımcılığın kapsamlı tanımının yapılması, kadına karşı ayrımcılığın yalnızca yasal normlarla sınırlı olmadığını, geleneksel rollerin de etkili olduğunu öne sürmesi ve denetim mekanizmalarının öngörülmüş olması açısından uluslararası alanda eşitliğin sağlanmasına yönelik önemli bir sözleşmedir.<sup>175</sup>

---

<sup>170</sup> Fırsat eşitliği kavramı: "Sunulan olanaklardan herkesin ayırım yapılmaksızın eşit biçimde yararlanması." Türk Dil Kurumu Sözlükleri, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>. (Erişim Tarihi:04.01.2023).

<sup>171</sup> Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://cocukhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/mevzuat\\_uamevzuat/kadinlarakarsiherturluayrimciligin.pdf](https://cocukhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/mevzuat_uamevzuat/kadinlarakarsiherturluayrimciligin.pdf). (Erişim Tarihi:04.01.2023).

<sup>172</sup> Vikipedi / Özgür Ansiklopedi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://tr.wikipedia.org/wiki/Kad%C4%B1nlara\\_Y%C3%B6nelik\\_Her\\_T%C3%BCr%C3%BC\\_Ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1n\\_%C4%9F%C4%B1n\\_%C3%96nlenmesi\\_Uluslararası\\_C4%B1\\_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi](https://tr.wikipedia.org/wiki/Kad%C4%B1nlara_Y%C3%B6nelik_Her_T%C3%BCr%C3%BC_Ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1n_%C4%9F%C4%B1n_%C3%96nlenmesi_Uluslararası_C4%B1_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi). (Erişim Tarihi:05.01.2023).

<sup>173</sup> Vikipedi / Özgür Ansiklopedi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://tr.wikipedia.org/wiki/Kad%C4%B1nlara\\_Y%C3%B6nelik\\_Her\\_T%C3%BCr%C3%BC\\_Ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1n\\_%C4%9F%C4%B1n\\_%C3%96nlenmesi\\_Uluslararası\\_C4%B1\\_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi](https://tr.wikipedia.org/wiki/Kad%C4%B1nlara_Y%C3%B6nelik_Her_T%C3%BCr%C3%BC_Ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1n_%C4%9F%C4%B1n_%C3%96nlenmesi_Uluslararası_C4%B1_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi). (Erişim Tarihi:05.01.2023).

<sup>174</sup> Vikipedi / Özgür Ansiklopedi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://tr.wikipedia.org/wiki/Kad%C4%B1nlara\\_Y%C3%B6nelik\\_Her\\_T%C3%BCr%C3%BC\\_Ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1n\\_%C4%9F%C4%B1n\\_%C3%96nlenmesi\\_Uluslararası\\_C4%B1\\_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi](https://tr.wikipedia.org/wiki/Kad%C4%B1nlara_Y%C3%B6nelik_Her_T%C3%BCr%C3%BC_Ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1n_%C4%9F%C4%B1n_%C3%96nlenmesi_Uluslararası_C4%B1_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi). (Erişim Tarihi:05.01.2023).

<sup>175</sup> Arslan Ertürk, A.(2010), s.43.

### 3.4.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri

#### 3.4.2.1. Philadelphia Bildirgesi

Philadelphia Bildirgesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1944 yılında gerçekleştirdiği 28. Genel Konferansı'nda kabul edilmiştir. Bildirge, çalışma normlarına ve işçi haklarına ilişkin prensipleri ve hedefleri belirlemektedir. 1944 yılında kabul edilen Philadelphia Bildirgesi, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin oluşumunda da önemli bir rol oynamıştır.<sup>176</sup> Philadelphia Bildirgesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel ilkelerini ve üye ülkelerin düşüncelerini yansıtan bir belgedir. Bildirge, emeğin değerini vurgular ve çalışmanın bir mal gibi kullanılmayacağını ifade eder. Ayrıca ifade özgürlüğünün devletlerde yerleşmesi için dernek kurmanın önemini vurgular ve yoksulluğun toplumun tüm kesimlerinin refahını tehdit ettiğini belirtir. Philadelphia Bildirgesi, ulusların demokratik kararlar alması için işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin eşit koşullarda katılımını vurgular ve bu kararların ulusal ve uluslararası çabalara dayanarak uygulanması gerektiğini vurgular.<sup>177</sup>

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün anayasasında belirtildiği ve Bildirge'nin de vurguladığı husus, sürekli bir barışın ancak sosyal adalet temeli üzerine kurularak sağlanabileceği olgusudur.<sup>178</sup> Bildirgedeki eşitlik ilkesi ile doğrudan ilişkisi bulunan şu hususlar oldukça önemlidir:

---

<sup>176</sup> Vikipedi/Özgür Ansiklopedi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://tr.wikipedia.org/wiki/Philadelphia\\_Bildirgesi#:~:text=Philedelphia%20Bildirgesi%2C%20II.,F%20iladelfiya%20Bildirgesi%22%201944%20y%C4%B1%C4%B1nda%20yay%C4%B1nlan%C4%B1](https://tr.wikipedia.org/wiki/Philadelphia_Bildirgesi#:~:text=Philedelphia%20Bildirgesi%2C%20II.,F%20iladelfiya%20Bildirgesi%22%201944%20y%C4%B1%C4%B1nda%20yay%C4%B1nlan%C4%B1). (Erişim Tarihi: 27.12.2022).

<sup>177</sup> Philadelphia Anlaşması, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_412361/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm). (Erişim Tarihi: 27.12.2022). Emek bir mal değildir; Dernek kurma ve ifade özgürlüğü desteklenen bir ilerlemenin vazgeçilmez şartıdır; Yoksulluk, bulunduğu yerlerde, herkesin refahına yönelik bir tehlike oluşturur; İhtiyaca karşı mücadele, her ulusun kendi ülkesi içerisinde tükenmez bir güçle ve kamu yararının sağlanması amacıyla işçi ve işveren temsilcilerinin Hükümet temsilcileri ile eşit şartları içinde katılımlarıyla yapacakları serbest tartışmalara ve alacakları demokratik kararlara hakim olarak sürekli ve ortak bir uluslararası gayretle yürütülecektir.

<sup>178</sup> Sosyal adalet, toplumun bir üyesi olarak kabul edilen bireylerle toplum arasındaki sosyal ilişkilerin ortaklaşa iyinin gerçekleştirilmesi amacıyla düzenlenmesine verilen addır. Vikipedi / Özgür Ansiklopedi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://tr.wikipedia.org/wiki/Sosyal\\_adalet](https://tr.wikipedia.org/wiki/Sosyal_adalet). (Erişim adresi: 28.12.2022).

*"İrk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli bir şekilde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürmek hakkına sahiptirler."*

Söz konusu madde, tüm bireylerin maddi ve manevi ilerlemelerinin, ırk, inanç ve cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşit şartlarda sürdürebilmelerinin önemini belirtmektedir.

Belirtilen durumlar için ayrımcı koşulların oluşması, eşit davranma ilkesine aykırı bir durum teşkil edecektir. Söz konusu hususların devamında, bu güvencenin sağlanması amacıyla tüm ulusal ve uluslararası siyasetin kolektif olarak çalışması gerektiği belirtilmektedir. Kolektif çalışmada, yalnızca eşitlik ilkesine aykırı davranmayı engelleyen önlemler değil, aynı zamanda mali ve ekonomik önlemleri kolaylaştıran adımlar da alınmalıdır. Çalışma Örgütü, bu önlemlerin alınıp alınmadığını kontrol etmekle yükümlüdür.<sup>179</sup>

#### **3.4.2.2. 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi**

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), 6 Haziran 1951 yılında kabul ettiği 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi ile eşit işe eşit ücret prensibine ek olarak, eşit değerde iş için eşit ücret prensibi kabul edilmiş ve bu prensiple kadın ve erkek işçiler arasındaki ücret eşitsizliği ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır.<sup>180</sup> Bu sözleşme Türkiye'de 19 Temmuz 1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 1. maddesinde ücret tanımı yapılarak,

---

<sup>179</sup>Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yükümlülükleri için Bknz. Philadelphia Anlaşması, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_412361/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm). (Erişim Tarihi: 27.12.2022). Tam istihdamın sağlanması ve hayat seviyesinin yükseltilmesi; İşçileri, becerilerini ve bilgilerini bütünüyle gösterebilmekten zevk duyacakları işlerde çalıştırmak ve bu sayede ortak refaha en iyi biçimde katkı da bulunmak; Bu amaca ulaşmak için, bütün ilgililer hakkında uygun güvencelerle işçileri mesleklerinde yetiştirmek üzere olanaklar sağlamak ve onların bir yerden diğer bir yere nakillerini ve bu arada gerek kendilerinin gerek diğer halkın geçerliliğini kolaylaştırabilecek önlemlere başvurmak; Ücretler ve kazançlar, çalışma süreleri ve diğer çalışma koşulları konularda kaydedilen ilerlemelerin sonuçlarından herkese eşit şekilde yararlanma imkanı tanınması, iş sahibi olan ve korunmaya muhtaç olan kimselere asgari yaşam koşulları sağlayacak bir ücret verilmesi; Toplu görüşme yapmak hakkının tam olarak tanınması, üretim düzenlemelerinin sürekli iyileştirilmesi ile sosyal ve ekonomik politikanın hazırlanması ve uygulanmasında ortaklaşa hareket etmek için işçi ve işverenlerin işbirliği yapması ve Güvenceye ve eksiksiz tıbbi tedaviye ihtiyaç duyan herkes için temel bir gelir sağlamak amacıyla yönelik sosyal güvenlik önlemlerinin yaygınlaştırılması.

<sup>180</sup> 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377269/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm). (Erişim Tarihi: 28.12.2022).

eşit değerde iş için cinsiyet ayrımı yapılmaksızın erkek ve kadın işçilere eşit ücret verilmesi prensibi vurgulanmıştır. Sözleşmenin 2. maddesinde, üye devletlerin eşit değerde iş için eşit ücret prensibini cinsiyet ayrımı yapmaksızın tüm işçilere uygulaması gerektiği belirtilmiştir. Sözleşmenin 3. maddesinde ise, üye devletlerin objektif koşulların varlığı durumunda eşit değerde iş için eşit ücret prensibini ihlal edebilecekleri ifade edilmiştir. Ancak bu ihlal, objektif koşulların farklılığına dayandığı takdirde ücret eşitliği prensibine aykırı kabul edilmeyecektir. 4. madde ise her üye devletin işçi ve işveren kuruluşlarıyla işbirliği yapma zorunluluğunu içermektedir.<sup>181</sup>Son olarak, sözleşmenin 7. maddesinde üye devletlerin sözleşme hükümlerini değiştirmeden uygulayacaklarını taahhüt ettiği ülkeler, sözleşme hükümlerinde değişiklik yaparak uygulayacaklarını taahhüt ettiği ülkeler ve bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu belirtmeleri gerektiği hüküm altına alınmıştır.<sup>182</sup>

#### **3.4.2.3. 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi**

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 4 Haziran 1958 tarihinde kabul ettiği 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, ayrımcılık kavramının kapsamını açıklamaktadır. Bu sözleşme, Türkiye'de 19 Temmuz 1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 1. maddesinde, ayrımcılık tanımı ve iş meslek kavramları tanımlanmıştır.<sup>183</sup> Sözleşme'nin 2. maddesinde, sözleşmeye üye devletler, ulusal şartlara uygun olarak iş ve meslek edinme sürecinde ve sonrasında her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmayı hedefleyen ulusal politikalar oluşturma taahhüdünde bulunmaktadır. Bu politikalar, belirli bir işin doğası gereği farklılık göstermesi durumunda ayırım yapılması gerektiğinde dahi ayrımcılık yapılmasını engellemeyi

---

<sup>181</sup> 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377269/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm).(Erişim Tarihi: 28.12.2022).

<sup>182</sup> 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377269/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm).(Erişim Tarihi: 28.12.2022).

<sup>183</sup> 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377273/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm).(Erişim Tarihi: 28.12.2022). Irk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakılmadan yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tesbit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ifade eder.

amaçlamaktadır.<sup>184</sup> Sözleşme'nin 3. maddesinde, üye devletlerin uygulayacakları yöntemler hüküm altına alınmıştır. Bu bağlamda, üye devletler işçi ve işveren kuruluşlarıyla işbirliği yapmalı, kanunlar aracılığıyla ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını sağlamalı ve eğitim programları düzenlemelidir.<sup>185</sup>

111 Sayılı Sözleşme, iş ve meslek tanımlarının yapılması, iş ve meslek yaşamında ayrımcı muamelenin önlenmesi, istihdam, mesleki eğitim, terfi, feshe karşı koruma, ücret, çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği ve işçinin özel hayatını koruma gibi birçok alandan söz etmesi sebebiyle uluslararası alanda önemli bir sözleşme olarak nitelendirilmektedir.<sup>186</sup>

#### **3.4.2.4. 158 No'lu Hizmet İlişisine Son Verilmesi Sözleşmesi**

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün(ILO), 2 Haziran 1982 yılında kabul ettiği 158 No'lu Hizmet İlişisine Son Verilmesi Sözleşmesiyle, iş sözleşmesinin türü önemli olmaksızın iş akdinin işveren tarafından haksız nedenle son verilmesinin önüne geçilmeye çalışılmıştır.<sup>187</sup> İşbu sözleşme Türkiye'de, 4 Ocak 1995 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 2. maddesi, sözleşmenin tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile istihdam edilenlere uygulanacağını belirtmektedir. Bu, sözleşmenin kapsamının geniş olduğunu ve tüm sektörlerde çalışan işçilere koruma sağladığını ifade etmektedir. Bu şekilde, işten çıkarmalara ilişkin adil ve hakkaniyetli

---

<sup>184</sup> 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377273/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm).(Erişim Tarihi: 28.12.2022).

<sup>185</sup> 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377273/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm).(Erişim Tarihi: 28.12.2022). Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla, Sözü edilen politikanın kabulünü ve uygulanmasını teşvik için işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili teşekküllerin işbirliğini temine gayret etmeyi; Bu politikanın kabulüne ve uygulanmasını sağlayacak kanunlar kabul ve eğitim programlarını teşvik etmeyi; Bu politika ile bağdaşmayan her türlü kanuni hükümleri kaldırmayı ve idari talimat ve tatbikatı değiştirmeyi; Bu politikayı istihdam konusunda milli bir makamın doğrudan doğruya kontrolü altında takip etmeyi; Bu politikanın mesleğe yöneltme, mesleki eğitim, iş ve işçi bulma hizmetlerinde, milli bir makamın sevki idaresinde uygulanmasını temin etmeyi ve Sözleşmenin uygulanması ile ilgili yıllık raporlarında bu politikanın uygulanması konusunda alınan tedbirleri ve bu tedbirler yoluyla elde edilen sonuçları belirtmeyi; taahhüt eder.

<sup>186</sup> Ataç Özcan, G. (2021), *İş Hukuku'nda Eşitlik İlkesi*, Yüksek Lisans Tezi. Antalya Bilim Üniversitesi, s.44-45.

<sup>187</sup> 158 No'lu Hizmet İlişisine Son Verilmesi Sözleşmesi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377301/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm).(Erişim Tarihi: 29.12.2022).

standartlar tüm çalışanları kapsayacak şekilde uygulanmaktadır.<sup>188</sup> Sözleşmesi'nin 3. maddesinde, işveren tarafından hizmet ilişkisine son verildiğinde "son verme" ve "hizmet ilişkisine son verme" ifadelerinin kullanılacağı belirtilmektedir. Bu ifadeler, işverenin işçiyle olan ilişkisini sonlandırma eylemini tanımlamak için kullanılan terimlerdir.<sup>189</sup> Sözleşmenin 4.maddesinde işveren tarafından iş akdinin ancak haklı ve geçerli neden olması halinde feshedilebileceği ve işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemeyeceği düzenlenmiştir.<sup>190</sup>Sözleşmenin 5. ve 6 .maddelerinde iş akdinin sona ermesinde geçerli neden sayılmayacak haller örnekleyici olarak belirtilmiştir.<sup>191</sup>

Sözleşmenin 12. maddesinde, hizmet akdi haksız nedenle sonlandırıldığında işveren tarafından hizmet süresine ve ücret seviyesine göre belirlenecek bir kıdem tazminatı veya işten ayrılma nedeniyle doğan başka haklar, tabi oldukları koşullar çerçevesinde işsizlik sigortası veya yardımından doğan haklar veya yaşlılık, malüllük gibi diğer sosyal güvenlik türleri gibi ödemelerin işçiye yapılması, sözleşme ile güvence altına alınmaya çalışılmıştır.<sup>192</sup>

---

<sup>188</sup> 158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377301/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm).(Erişim Tarihi: 29.12.2022).

<sup>189</sup> 158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377301/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm).(Erişim Tarihi: 29.12.2022).

<sup>190</sup> 158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377301/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm).(Erişim Tarihi: 29.12.2022).

<sup>191</sup> 158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377301/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm).(Erişim Tarihi: 29.12.2022). Madde 5 : "Özellikle aşağıdaki hususlar son verme için geçerli bir neden teşkil etmezler:Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma,İşçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak,İşvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak,İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,Doğum izni esnasında işe gelmeme,";

Madde 6 : Hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık işten çıkarma için geçerli neden değildir.Hangi hallerin geçici olarak işe gelmeme sayılacağı hangi hallerde tıbbi raporun gerekli olacağı ve bu maddenin 1 inci bendinin uygulanmasına getirilebilecek sınırlamalar, sözleşme'nin 1 inci maddesinde belirtilen uygulama yöntemlerine göre belirlenir.

<sup>192</sup> 158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377301/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang--tr/index.htm).(Erişim Tarihi: 29.12.2022).

### **3.4.2.5. Analığın Korunması, Aile ve Çalışma Yaşamıyla İlgili Olan UÇÖ Sözleşmeleri**

### **3.4.2.6. Analığın Korunmasına İlişkin Yeniden Gözden Geçirilmiş 103 Sayılı Sözleşme**

UÇÖ Genel Kurulu'nda kabul edilen 3 No'lu Anneliğin Korunması Sözleşmesi, 1952 tarihinde gözden geçirilerek,103 sayılı Yeniden Gözden Geçirilmiş Analığın Korunması Sözleşmesini oluşturmuştur. Türkiye tarafından bu sözleşme imzalanmamıştır. Söz konusu sözleşme ile kadın çalışanların hamilelik ve analık halinde korunmasını düzenlemektedir.

103 Sayılı Sözleşme, sadece sanayi işletmelerinde çalışan kadınları ve sanayiye ilişkin olmayan, tarımla ilgili mesleklerde çalışan kadınları kapsamaktadır.<sup>193</sup>Sözleşme kapsamında, doğum yapan kadın işçilere asgari 12 haftalık doğum izni verilmiştir.<sup>194</sup> Doğum sonrasında (lohusalık döneminde) ise kadın işçilere 6 haftadan az olmayacak şekilde izin verilmesi gerektiği belirtilmiştir.<sup>195</sup> İznin yalnızca belirtilen süre ile sınırlı olmadığı ve ulusal düzenleme doğrultusunda emziren kadın işçiye ek olarak izinler verilebileceği belirtilmiştir.<sup>196</sup>Kadın işçilere, işveren tarafından doğum izni boyunca nakdi ve tıbbi yardım sağlanması gerektiği belirtilmiştir.<sup>197</sup>

---

<sup>193</sup> Vikipedi / Özgür Ansiklopedi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://en.wikipedia.org/wiki/Maternity\\_Protection\\_Convention\\_\(Revised\),\\_1952](https://en.wikipedia.org/wiki/Maternity_Protection_Convention_(Revised),_1952). (Erişim Tarihi: 05.01.2023); İş-Aile Uyumlaştırılması Rapor, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

<https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isailerapor.pdf>. (Erişim Tarihi:05.01.2023).

<sup>194</sup> Vikipedi / Özgür Ansiklopedi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

[https://en.wikipedia.org/wiki/Maternity\\_Protection\\_Convention\\_\(Revised\),\\_1952](https://en.wikipedia.org/wiki/Maternity_Protection_Convention_(Revised),_1952). (Erişim Tarihi: 05.01.2023); İş-Aile Uyumlaştırılması Rapor ,[Çevrimiçi]. Erişim adresi:

<https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isailerapor.pdf>. (Erişim Tarihi:05.01.2023).

<sup>195</sup> Vikipedi / Özgür Ansiklopedi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

[https://en.wikipedia.org/wiki/Maternity\\_Protection\\_Convention\\_\(Revised\),\\_1952](https://en.wikipedia.org/wiki/Maternity_Protection_Convention_(Revised),_1952). (Erişim Tarihi: 05.01.2023); İş-Aile Uyumlaştırılması Rapor ,[Çevrimiçi]. Erişim adresi:

<https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isailerapor.pdf>. (Erişim Tarihi:05.01.2023).

<sup>196</sup> Vikipedi / Özgür Ansiklopedi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

[https://en.wikipedia.org/wiki/Maternity\\_Protection\\_Convention\\_\(Revised\),\\_1952](https://en.wikipedia.org/wiki/Maternity_Protection_Convention_(Revised),_1952). (Erişim Tarihi: 05.01.2023); İş-Aile Uyumlaştırılması Rapor, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

<https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isailerapor.pdf>. (Erişim Tarihi:05.01.2023).

<sup>197</sup> Vikipedi / Özgür Ansiklopedi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

[https://en.wikipedia.org/wiki/Maternity\\_Protection\\_Convention\\_\(Revised\),\\_1952](https://en.wikipedia.org/wiki/Maternity_Protection_Convention_(Revised),_1952). (Erişim Tarihi: 05.01.2023); İş-Aile Uyumlaştırılması Rapor ,[Çevrimiçi]. Erişim adresi:

<https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isailerapor.pdf>. (Erişim Tarihi:05.01.2023).



Nakdi ve tıbbi yardımın miktarı konusunda net bir düzenleme olmamasına rağmen, yardımların objektif ölçütler çerçevesinde, anne ve çocuğun hayatın olağan koşullarına uygun bir yaşam standartına erişmelerini sağlayacak ölçüde olması gerekmektedir.<sup>198</sup> Nakdi ve tıbbi yardımların kaynağı, sözleşme çerçevesinde belirtilen hükümler doğrultusunda zorunlu sosyal sigorta veya kamu fonları tarafından sağlanacaktır.<sup>199</sup>

#### **3.4.2.7. 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme (1981)**

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 156 sayılı sözleşme, 1981 yılında kabul edilmiştir. Türkiye ise bu sözleşmeyi imzalamamıştır. Sözleşmenin ilk maddesine göre, sözleşmenin kapsamını, aile sorumlulukları olan ve kendilerine bağımlı çocukları ve bakıma muhtaç diğer aile bireylerinin olması nedeniyle ekonomik yaşama katılma ve ekonomik gelişme fırsatları sınırlı olan ya da engellenen çalışanlar oluşturmaktadır. İlk maddenin lafzına bakıldığında, toplumların geleneksel rolleri gereği aile sorumlulukları olan bireylerin, çalışma hayatından uzaklaşmak zorunda kaldıkları gözlemlenmiştir. Fakat aile sorumluluğu olan işçilerin de cinsiyetler arasındaki ayrımcı uygulamalara maruz kalmadan çalışma hayatına etkin katılımlarını sağlamak ve işgücüne entegre olmalarının sağlanması için ulusal imkânlarla uygun mesleki danışmanlık ve eğitim alanlarındaki tedbirleri de içeren tüm tedbirler alınacaktır.<sup>200</sup> Ek olarak aile sorumlulukları olan çalışanların ihtiyaçlarına uygun olarak toplum planlaması, çocuk bakımı ve aile hizmetleri gibi önlemlerin de sözleşme doğrultusunda alınması planlanmaktadır. Sözleşme, çalışan bireylerin çalışma hayatı

---

<sup>198</sup> Vikipedi / Özgür Ansiklopedi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://en.wikipedia.org/wiki/Maternity\\_Protection\\_Convention\\_\(Revised\),\\_1952](https://en.wikipedia.org/wiki/Maternity_Protection_Convention_(Revised),_1952). (Erişim Tarihi: 05.01.2023); İş-Aile Uyumlaştırılması Rapor ,[Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isailerapor.pdf>. (Erişim Tarihi:05.01.2023).

<sup>199</sup> Vikipedi / Özgür Ansiklopedi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://en.wikipedia.org/wiki/Maternity\\_Protection\\_Convention\\_\(Revised\),\\_1952](https://en.wikipedia.org/wiki/Maternity_Protection_Convention_(Revised),_1952). (Erişim Tarihi: 05.01.2023); İş-Aile Uyumlaştırılması Rapor ,[Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isailerapor.pdf>. (Erişim Tarihi:05.01.2023).

<sup>200</sup> Tüzünkan, D. (2016). *Kadın İşgücüne Yönelik İlo Sözleşmeleri Ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye İtalya Karşılaştırması*, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:12, ss.313-324, s.317. İş ortamında yeterli sayıda çocuk bakım ünitelerinin yer alması, aile sorumluluklarına ilişkin sosyal destek hizmetlerinin sağlanması, doğum sonrasında babaya da çocuğun bakımı için izin verilmesi, aile sorumlulukları sebebiyle işten ayrılanlara tekrar işe dönebilme imkanının getirilmesi gibi düzenlemelerle kadını ve aileyi koruyucu ve istihdam güvencesi getirici hükümler içermektedir (ILO, Convention 156).

ve aile hayatı arasında tercih yapmak zorunda hissetmelerini engellemeyi hedeflemektedir.<sup>201</sup>

#### **3.4.2.8. 183 Sayılı Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşme**

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen 183 sayılı sözleşme 15 Haziran 2000 tarihinde kabul edilmiş ve 7 Şubat 2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak Türkiye bu sözleşmeye taraf değildir. Sözleşmenin 1. maddesinde, kadın teriminin ayrımcılık yapmaksızın her dişi birey için, çocuk teriminin ise ayrımcılık yapmaksızın her çocuk için kullanılacağı belirtilmektedir. Bu şekilde, sözleşme kadınlar ve çocuklar arasında ayrımcılığın önlenmesini hedeflemektedir.<sup>202</sup> 103 Sayılı sözleşmenin uygulanmasının ardından, çağın gereklilikleri ve değişen koşullar doğrultusunda 183 Sayılı sözleşmenin yürürlüğe girmiştir.<sup>203</sup> 183 Sayılı sözleşmenin 2. maddesi, sözleşmenin uygulama alanını belirtmektedir. Buna göre, 183 Sayılı sözleşme, iş sözleşmelerinin türüne bakılmaksızın (tipik veya atipik) tüm iş sözleşmelerinde uygulanmaktadır.<sup>204</sup> Sözleşmeye göre üye devletler, işçi ve işveren kuruluşlarının da görüşlerini alarak annenin ve çocuğun sağlığını tehlikeye düşürecek her türlü işi yapmak zorunda bırakılmamalarını sağlamak ve gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulacaklardır.<sup>205</sup> Benim fikrime göre, Sözleşmenin bel kemiğini oluşturan en önemli hükümler şu şekildedir: Kadınlara doğum nedeniyle verilecek izin 14 haftadan az olamaz ve özellikle doğum sonrası verilecek izin ulusal mevzuat çerçevesinde belirlenecek olsa da bu izin de 6 haftadan az olamayacaktır. Kadının hamilelik nedeniyle ayrıldığı işine tekrar aynı pozisyonda dönebilmesi imkanı bulunmaktadır. Kadın günlük çalışması sırasında emzirme iznine sahip olacaktır. Kadın işçilerin sırf hamilelik ve doğum nedeniyle işten çıkarılması yasaklanmıştır.<sup>206</sup>

---

<sup>201</sup> İş-Aile Uyumlaştırılması Rapor,[Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isailerapor.pdf>. (Erişim Tarihi:05.01.2023).

<sup>202</sup> İş-Aile Uyumlaştırılması Rapor,[Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isailerapor.pdf>. (Erişim Tarihi:06.01.2023).

<sup>203</sup> Kaya ,s.42.

<sup>204</sup> İş-Aile Uyumlaştırılması Rapor,[Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isailerapor.pdf>. (Erişim Tarihi:06.01.2023).

<sup>205</sup> İş-Aile Uyumlaştırılması Rapor,[Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isailerapor.pdf>. (Erişim Tarihi:06.01.2023).

<sup>206</sup> Bayat,Kıroğlu,İ. (2017). *Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler*, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:7(2),ss.105-134,s.111-112.

183 Sayılı sözleşme; çalışan tüm kadınları kapsamına alması, kadın işçilere doğum öncesi ve sonrası süreçte pozitif ayrımcılıklar sağlaması ve onları bu süreçte iş yaşamından uzaklaştırmamak adına üye devletlere önlemler alma yükümlülüğünü getirmesi sebebiyle uluslararası alanda oldukça önemli bir sözleşmedir.

#### **3.4.2.9. 175 Sayılı Part-Time Çalışma (Yarı Zamanlı Çalışma) Sözleşmesi**

UÇÖ'nün 1994 yılında kabul ettiği sözleşme, yarı zamanlı (part-time) çalışma usulünü benimsemesi bakımından aile yaşamı ve çalışma yaşamı arasındaki dengenin sağlanması açısından önemli bir sözleşmedir. Türkiye bu sözleşmeye taraf değildir. Sözleşmeye göre yarı zamanlı çalışan işçi, normal çalışma süresinden az çalışma süresinde çalışan işçiyi ifade etmektedir. Her ne kadar çalışma süreleri farklı olsa dahi işveren objektif nedenler olmaksızın yarı zamanlı çalışan işçiye ayrımcılık yapamaz.<sup>207</sup>

Sözleşme, işçi ve işverenlerin yarı zamanlı çalışmadan en yüksek yararı elde edebilmeleri için önlemler almalarının önemini vurgulamaktadır.<sup>208</sup> Yarı zamanlı çalışma en çok aile sorumlulukları üzerinde olan bireylerin, çalışma gücü azalmış yaşlı işçilerin, engelli işçilerin çalışma hayatına katılmalarında önem arz etmektedir.<sup>209</sup> Sözleşme, bu bireylere yönelerek, onların çalışma hayatına maksimum verim ile katılmalarını ve işverenlerin de bu durumdan fayda sağlamalarını amaçlamaktadır.<sup>210</sup>

---

<sup>207</sup> Üye devletler, yarı zamanlı çalışanların anneliğin korunması, istihdamın feshi, ücretli yıllık izin ve ücretli resmi tatiller ile hastalık izni alanlarında tam zamanlı çalışanlarla eşdeğer koşullar almasını sağlamak için önlemler almalıdır. C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175),[Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C175](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175). (Erişim Tarihi:06.01.2023).

<sup>208</sup> İş-Aile Uyumlaştırılması Rapor ,[Çevrimiçi]. Erişim adresi:

<https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isailerapor.pdf>. (Erişim Tarihi:06.01.2023).

<sup>209</sup> İş-Aile Uyumlaştırılması Rapor ,[Çevrimiçi]. Erişim adresi:

<https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isailerapor.pdf>. (Erişim Tarihi:06.01.2023).

<sup>210</sup> İş-Aile Uyumlaştırılması Rapor ,[Çevrimiçi]. Erişim adresi:

<https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isailerapor.pdf>. (Erişim Tarihi:06.01.2023).

### 3.4.2.10. 189 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş hakkında Sözleşme

UÇÖ 16.06.2011 tarihinde, Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında Sözleşmeyi imzalamıştır. Sözleşmenin ilk maddesinde, “ev işi” ve “ev işçisi” terimleri tanımlanmıştır. Sözleşmeye göre ev işi, ev ya da hane halkı için veya ev içerisinde icra edilen işleri ifade ederken ev işçisi ise; istihdam ilişkisi dâhilinde, ev işleri ile uğraşan herhangi bir kişiyi tanımlamaktadır. Ev işlerini ara sıra veya gelişigüzel yapan kişiler ev işçisi olarak kabul edilmemektedir. Ev işçisi terimi, belirli bir düzen ve süreklilik içinde evde yapılan işleri ifade etmektedir.

Sözleşmede, ev işçisinin tanımında her ne kadar cinsiyete yer verilmese dahi, toplumun geleneksel rolleri gereğince çoğunlukla ev işçilerini kadınlar oluşturmaktadır.<sup>211</sup>

Kadın ev işçileri, sosyal güvenlik mevzuatlarından etkin bir biçimde yararlanamamakta ve hak ettikleri ücreti kazanamamaktadırlar.<sup>212</sup> Sözleşme, ev işçilerine asgari düzeyde, temel koruma sağlayarak, ev işçilerinin haklardan yararlanmasını hedeflemektedir. Sözleşmenin giriş bölümünde, aile sorumlulukları taşıyan kadın ve erkek çalışanlar için meslekî fırsatların artırılması, yaşlı nüfusa, engelli çocuk ve bireylere tanınan bakım imkânlarının kapsamının genişletilmesi konusuna yer verilmektedir.<sup>213</sup> 156 sayılı sözleşme ile 189 sayılı sözleşme olduğu gibi iş yaşamı ve çalışma yaşamının arasındaki denge sağlanması amaçlanmaktadır.

---

<sup>211</sup> Ev işçiliği, kadınların egemen olduğu bir sektör; ki bu sektörde halen, toplamın %76,2’sini teşkil eden 57,7 milyon kadın ev işçisi istihdam ediliyor. Avrupa ve Orta Asya, Amerika Kıtaları’nda ev işçilerinin çoğunluğunu kadınlar oluştururken Arap Ülkeleri ve Kuzey Afrika’da erkeklerin oranı kadınlardan fazladır (%63,4), Güney Asya’da ise erkek ev işçileri yarıdan biraz azını (%42,6) teşkil etmektedir. Ev işçilerinin büyük çoğunluğu iki bölgede çalışıyor: Yaklaşık yarısı (38,8 milyon), çoğunlukla Çin’de olmak üzere, Asya-Pasifik’te yer alırken; diğer bir çeyreği de (17,6 milyon) Amerika Kıtaları’nda bulunuyor. 189 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında ILO Sözleşmesi ,[Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_803027/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_803027/lang--tr/index.htm). (Erişim Tarihi:06.01.2023).

<sup>212</sup> Çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatı kapsamına alındıkları durumlarda dahi, mevzuatın uygulanması ev işçilerinin dışlanması ve kayıt dışılığın önemli bir kaynağı olmaya devam ediyor. Raporu göre, her beş ev işçisinin yalnızca biri (%18,8), çalışmalarıyla ilgili olarak sosyal güvenlik kapsamından etkin biçimde yararlanabiliyor. 189 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında ILO Sözleşmesi ,[Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_803027/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_803027/lang--tr/index.htm). (Erişim Tarihi:06.01.2023).

<sup>213</sup> İş-Aile Uyumlaştırılması Rapor ,[Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isailerapor.pdf>. (Erişim Tarihi:06.01.2023).

### 3.4.3. Avrupa Konseyi Belgeleri

#### 3.4.3.1. Roma Antlaşması

Roma Antlaşması, 25 Mart 1957 tarihinde Fransa, Batı Almanya, İtalya, Benelüks ülkeleri Belçika, Hollanda ve Lüksemburg arasında imzalanan ve bağımsız bir uluslararası örgüt olan Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu oluşturan antlaşmadır.<sup>214</sup> Sözleşmenin adı değişikliğe uğrayarak Avrupa Topluluğu Antlaşması (ATA) olmuştur. 1 Ocak 1958 tarihinden başlayarak yürürlüğe girmiştir.<sup>215</sup> Roma Antlaşması'nın 119.maddesinde, eşit işe eşit ücret prensibi benimsenerek, kadın ve erkek işçilerin eşit işlerde çalışmaları halinde eşit ücret ödeneceği belirtilmiştir.<sup>216</sup>

Ongan'a göre:

*“1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması'nın eşit işe eşit ücret prensibi, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1951 yılında imzalanan 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi'nden esinlenmiştir fakat 100 No'lu sözleşmeye göre kapsamı daha sınırı kalmıştır.”*

#### 3.4.3.2. Amsterdam Antlaşması

Amsterdam Antlaşması, 2 Ekim 1997 tarihinde Avrupa Birliği üyesi ülkelere imzalanmıştır.<sup>217</sup> Amsterdam Antlaşması, Roma Antlaşması'nın eşit işe eşit ücret prensibini genişleterek eşit değerde iş için eşit ücret prensibini benimsemiştir.<sup>218</sup> Amsterdam Antlaşması'nın 141.maddesinin ilk fıkrasında, eşit değerde işe eşit ücret prensibi benimsenmiştir.<sup>219</sup> İkinci fıkrada ise ücret kavramının ve

---

<sup>214</sup>Wikipedia, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

[https://tr.wikipedia.org/wiki/Roma\\_Antla%C5%9Fmas%C4%B1\\_\(1957\)](https://tr.wikipedia.org/wiki/Roma_Antla%C5%9Fmas%C4%B1_(1957)). Erişim Tarihi: 29.12.2022).

<sup>215</sup> Wikipedia, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

[https://tr.wikipedia.org/wiki/Roma\\_Antla%C5%9Fmas%C4%B1\\_\(1957\)](https://tr.wikipedia.org/wiki/Roma_Antla%C5%9Fmas%C4%B1_(1957)). (Erişim Tarihi: 29.12.2022).

<sup>216</sup> Ongan Tunçcan, N. (2011) *AB'nin Kadın-Erkek Eşitliğine İlişkin Direktifleri*. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt:53(1), s.93

<sup>217</sup> Wikipedia, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

[https://tr.wikipedia.org/wiki/Amsterdam\\_Antla%C5%9Fmas%C4%B1](https://tr.wikipedia.org/wiki/Amsterdam_Antla%C5%9Fmas%C4%B1). (Erişim Tarihi: 30.12.2022).

<sup>218</sup> Ataş Özcan, G., (2021),s.46.

<sup>219</sup> Amsterdam Antlaşması, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.ikv.org.tr/images/files/A6-tr.pdf>. (Erişim Tarihi: 30.12.2022).

cinsiyete dayalı ayrımcı olmayan eşit ücretin tanımları yapılmıştır.<sup>220</sup> 3.fıkarda ise üye devletlerin, ücret, istihdam ve meslek konularında cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşit fırsatlar ve eşit muameleme ilkelerinin uygulandığını temin eden önlemler alma yükümlülükleri olduğunu belirtmektedir.<sup>221</sup> Amsterdam Antlaşması eşit değerde işe eşit ücret prensibini benimsemesi ve üye devletlere çalışma hayatında cinsiyet eşitliğinin sağlanması için yükümlülükler getirmesi, eşitliğin tesis etmesi yolunda önemli bir uluslararası sözleşmedir.<sup>222</sup>

### **3.4.3.3. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi**

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi,4 Kasım 1950 yılında Avrupa Konseyi üyesi hükümetler tarafından Roma'da imzalanmıştır.<sup>223</sup>Sözleşme, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi'nde bulunan hakları topluca güvence altına almak amacıyla imzalanmıştır.<sup>224</sup> Sözleşme,3 Eylül 1953 yılında yürürlüğe girmiştir.<sup>225</sup> Türkiye 18 Mayıs 1954'te sözleşmeyi onaylamış, 28 Ocak 1987'de de bireysel başvuru hakkını tanımıştır.<sup>226</sup> Tezin konusu açısından sözleşmenin ilk bölümünde yer alan ayrımcılık yasağı başlığını taşıyan 14.madde önem teşkil etmektedir.

Sözleşmenin 14. maddesi, sözleşme kapsamındaki hak ve özgürlüklerden yararlanma hakkının ayrımcılığa tabi tutulmaksızın sağlanması gerektiğini belirtmektedir. Maddede cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum gibi herhangi bir duruma dayalı

---

<sup>220</sup> Amsterdam Antlaşması, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.ikv.org.tr/images/files/A6-tr.pdf>. (Erişim Tarihi: 30.12.2022).

<sup>221</sup> Amsterdam Antlaşması, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.ikv.org.tr/images/files/A6-tr.pdf>. (Erişim Tarihi: 30.12.2022).

<sup>222</sup> Amsterdam Antlaşması, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.ikv.org.tr/images/files/A6-tr.pdf>. (Erişim Tarihi: 30.12.2022).

<sup>223</sup> Wikipedia, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

[https://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa\\_%C4%B0nsan\\_Haklar%C4%B1\\_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi](https://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa_%C4%B0nsan_Haklar%C4%B1_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi). Erişim Tarihi: (01.01.2023).

<sup>224</sup> Wikipedia, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

[https://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa\\_%C4%B0nsan\\_Haklar%C4%B1\\_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi](https://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa_%C4%B0nsan_Haklar%C4%B1_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi). Erişim Tarihi: 01.01.2023).

<sup>225</sup> Wikipedia, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

[https://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa\\_%C4%B0nsan\\_Haklar%C4%B1\\_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi](https://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa_%C4%B0nsan_Haklar%C4%B1_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi). Erişim Tarihi: 01.01.2023).

<sup>226</sup> Wikipedia, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

[https://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa\\_%C4%B0nsan\\_Haklar%C4%B1\\_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi](https://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa_%C4%B0nsan_Haklar%C4%B1_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi). Erişim Tarihi: (01.01.2023).

ayrımcılığın önlenmesi vurgulanmaktadır. Sözleşme'nin 14. maddesinin lafzına bakıldığında ayrımcılığa karşı güvencenin ancak sözleşmede belirtilen hakların ve özgürlüklerin kullanılması söz konusuysa mümkün olduğu belirtilmiştir.<sup>227</sup> Ayrımcılık yasağını genişleten Ek 12 No'lu Protokol, 4 Kasım 2000 tarihinde imzaya açılmış ve 1 Nisan 2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir.<sup>228</sup> Türkiye Protokol'ü 18 Nisan 2001 tarihinde imzalamış, fakat henüz onaylamamıştır.<sup>229</sup> Ek 12 No'lu Protokol, genel olarak ayrımcılığı yasaklamıştır. Protokol, her bireyin eşit olmasını sağlamak amacıyla gerekli tedbirler alarak eşitliğin tam ve etkin bir şekilde sağlanmasının önemini vurgulamıştır.<sup>230</sup>

#### 3.4.3.4. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı:

*“18 Ekim 1961 yılında Torino'da imzaya açılan ve imzalanmasından 4 yıl sonra uygulamaya konulan, Avrupa Konseyi'ne üye devletlerin ve bu "şartnameyi" imzalayan devletlerin uymayı kabul ve taahhüt ettikleri, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni takviye eden bir Avrupa Sözleşmesi'dir.”<sup>231</sup>*

---

<sup>227</sup> Ayrıntılı bilgi için Bknz. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. Maddesi ve Sözleşme'ye Ek 12 No.lu Protokol'ün 1. maddesine ilişkin Rehber, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.echr.coe.int/Documents/Guide\\_Art\\_14\\_Art\\_1\\_Protocol\\_12\\_TUR.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_TUR.pdf). Erişim Tarihi: (01.01.2023).

Bu durum, 14. maddenin bu şekildeki ayrımcılığı yasaklamadığı, yalnızca “Sözleşme kapsamında belirtilen hak ve özgürlüklerden faydalanma” konusundaki ayrımcılığı yasakladığı anlamına gelmektedir. Diğer deyişle, 14. madde kapsamında sunulan güvence bağımsız değildir.

<sup>228</sup> Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. Maddesi ve Sözleşme'ye Ek 12 No.lu Protokol'ün 1. maddesine ilişkin Rehber, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.echr.coe.int/Documents/Guide\\_Art\\_14\\_Art\\_1\\_Protocol\\_12\\_TUR.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_TUR.pdf). Erişim Tarihi: (01.01.2023).

<sup>229</sup> Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. Maddesi ve Sözleşme'ye Ek 12 No.lu Protokol'ün 1. maddesine ilişkin Rehber, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.echr.coe.int/Documents/Guide\\_Art\\_14\\_Art\\_1\\_Protocol\\_12\\_TUR.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_TUR.pdf). Erişim Tarihi: (01.01.2023).

<sup>230</sup> Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_tur.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf). Erişim Tarihi : 01.01.2023).

<sup>231</sup> Wikipedia, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa\\_Sosyal\\_%C5%9Eart%C4%B1#:~:text=Avrupa%20Sosyal%20%C5%9Eart%C4%B1%20ile%20tan%C4%B1mlanan,herhangi%20bir%20ayr%C4%B1mc%C4%B1%C4%B1%20Fa%20tabi%20tutulmama](https://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa_Sosyal_%C5%9Eart%C4%B1#:~:text=Avrupa%20Sosyal%20%C5%9Eart%C4%B1%20ile%20tan%C4%B1mlanan,herhangi%20bir%20ayr%C4%B1mc%C4%B1%C4%B1%20Fa%20tabi%20tutulmama). Erişim Tarihi: (02.01.2023).

Türkiye Sosyal Şartı, 7 Ağustos 1989'da onaylanması kararlaştırılmış ve iki ay sonra da onay kararnamesi ile yayımlanmıştır.<sup>232</sup> Avrupa Sosyal Şartı'nda ayrımcılık yasağı başlığı altında, kadın ve erkeklerin eşit muamele görme ve çalıştırmada fırsat eşitliği hakkı üzerinde durulmakta ve aile sorumlulukları üzerine kurulu ayrımcılığın yasaklanmasına yer verilmektedir.<sup>233</sup> Avrupa Sosyal Şartı'nın 8.maddesinde çalışan kadınların haklarından, annelik izinlerinden, doğumdan sonraki emzirme izinlerinden, gece çalışma yasağından ve tehlikeli, zararlı işlerde çalışmanın yasaklandığı işlerden bahsedilmiştir.<sup>234</sup> Avrupa Sosyal Şartı'nda ve Analığın Korunmasına İlişkin Yeniden Gözden Geçirilmiş 103 Sayılı Sözleşme 'de doğum izni süresi asgari 12 hafta olarak düzenlenmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı'nın ilk bölümünde, taraf devletlerin ulusal ve uluslararası tüm uygun yolları izleyerek hak ve ilkelerin etkin bir biçimde gerçekleşmesi amacıyla izleyecekleri politikalar belirtilmiştir.<sup>235</sup> İkinci bölümünde, taraf devletlerin bağlı kalacakları haklar hüküm altına alınmıştır.<sup>236</sup> Avrupa Sosyal Şartı ile her bireyin özgürce iş seçebileceği, seçtikleri işlerde çalışanlara adil çalışma koşullarının uygulanacağı, çalışanların ve işverenlerin toplu pazarlık hakkına sahip oldukları ve çalışan kadınların analık hallerinde özel olarak korunacakları politikanın amacı olarak ele alınmıştır.<sup>237</sup> Avrupa Sosyal Şartı yalnızca işçilerin haklarını güvence altına almamaktadır. Sosyal Şart aynı zamanda, çocukları, yaşlıları ve aileleri de güvence altına almaktadır.<sup>238</sup> Avrupa Sosyal Şartı'nın yürürlüğe girmesinden 27 yıl sonra ek

---

<sup>232</sup> Avrupa Sosyal Şartı, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.csgb.gov.tr/media/1318/avrupa-sosyal-%C5%9Fart%C4%B1.pdf>. (Erişim Tarihi : 02.01.2023).

<sup>233</sup> İş-Aile Uyumlaştırılması Raporu, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isailerapor.pdf>. (Erişim Tarihi:06.01.2023).

<sup>234</sup> Avrupa Sosyal Şartı, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.csgb.gov.tr/media/1318/avrupa-sosyal-%C5%9Fart%C4%B1.pdf>. (Erişim Tarihi : 06.01.2023).

<sup>235</sup> Avrupa Sosyal Şartı, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.csgb.gov.tr/media/1318/avrupa-sosyal-%C5%9Fart%C4%B1.pdf>. (Erişim Tarihi :02.01.2023).

<sup>236</sup> Avrupa Sosyal Şartı, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.csgb.gov.tr/media/1318/avrupa-sosyal-%C5%9Fart%C4%B1.pdf>. Erişim Tarihi : (02.01.2023). Çalışma hakkı, adil çalışma koşulları hakkı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, adil ücret hakkı, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı, çocukların ve gençlerin korunma hakkı, çalışan kadınların korunma hakkı, mesleğe yöneltme hakkı, sağlığın korunması hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sağlık ve sosyal yardım hakkı, sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı, bedensel veya zihinsel engellilerin mesleki eğitimi, mesleğe ve topluma yeniden intibak hakkı, ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı, anaların ve çocukların sosyal ve ekonomik korunma hakkı, diğer akit tarafların ülkelerinde gelir getirici bir iş edinme hakkı ve çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hak

<sup>237</sup> Avrupa Sosyal Şartı, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.csgb.gov.tr/media/1318/avrupa-sosyal-%C5%9Fart%C4%B1.pdf>. Erişim Tarihi : (02.01.2023).

<sup>238</sup> Tarcan, N. (2006), *Avrupa Sosyal Şartı'ndan, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na*. MESS-Sicil Dergisi, Sayı:4, s. 220.



protokol ile kapsamı genişletilmiştir. Ek protokol ile istihdam alanında işçilere eşit fırsat ve eşit muamele hakkı, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması, işçiler için bilgilendirme ve danışılma hakkı, çalışma şartlarının ve çalışma koşullarının düzenlenmesi ve yaşlıların sosyal güvenlik hakları güvence altına alınmıştır.<sup>239</sup> Avrupa Sosyal Şartı istihdam şartlarının düzenlenmesi, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ile ilgili düzenlemeler içermesi nedeniyle uluslararası alanda önem taşımaktadır.

#### **3.4.3.5. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı**

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 3 Mayıs 1996 tarihinde imzaya açılmış ve 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir.<sup>240</sup> Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı 6 Ekim 2004 tarihinde imzalamış ve 27 Eylül 2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir.<sup>241</sup> Avrupa Sosyal Şartı'ndan sonra meydana gelen sosyal değişiklikler dikkate alınarak şart güncellenmiş ve şarta yeni maddeler eklenmiştir.<sup>242</sup> Eklenen yeni maddeler doğrultusunda Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı yürürlüğe girmiştir.<sup>243</sup> Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 8.maddesinde, çalışan kadın işçilerin annelik izinlerini, doğumdan sonraki emzirme izinlerini ve doğum sonrasında tehlikeli ve zararlı işlerde çalışmasının yasaklandığı işler belirtilmiştir.<sup>244</sup>

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 31 sosyal haktan oluşmakta ve Avrupa Sosyal Şartı'ndan farklı olarak 8 yeni sosyal hakkı güvence altına almaktadır.<sup>245</sup> Gözden

---

<sup>239</sup> Tarcan,N., (2006),s.219.

<sup>240</sup> Tarcan,N.,(2006),s.219.

<sup>241</sup> Tarcan,N.,(2006), s.219.

<sup>242</sup> Erdoğan,G.(2008), *Avrupa Sosyal Şartı Ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı*.TBB Dergisi,Sayı: 77,s.138.

<sup>243</sup> Erdoğan,G.,(2008), s.139.

<sup>244</sup> Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>. (Erişim Tarihi:06.01.2023).

8.Madde: Akit Taraflar, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; 1- Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı; 2- İşverenin, bir kadının işverene hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı saymayı; 3- Emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı; 4- Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi; 5- Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun önlemleri almayı; taahhüt ederler.

<sup>245</sup> Erdoğan,G.,(2008), s.140.

Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile çalışma hakkı, adil, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları ,adil ücret hakları, eşit işe eşit ücret, çalışan kadınların analığının korunması hakları, işverenlerinin iflası halinde çalışanların haklarının korunması hakkı, onurlu çalışma hakkı, ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı vb. gibi işçilerin haklarının büyük bir paydasını oluşturan çeşitli haklar güvence altına alınmıştır.<sup>246</sup>

#### **3.4.3.6. Avrupa Birliği Direktifleri**

Eşitlik ve Ayrımcılık Alanında Avrupa Birliği Direktifleri; Mal ve Hizmetlere Erişim ve Mal ve Hizmet Sunumunda Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 13 Aralık 2004 Tarihli ve 2004/113/AT Sayılı Konsey Direktifi, İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 5 Temmuz 2006 Tarihli ve 2006/54/AT Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi (Yeniden Düzenleme), Din veya İnanç, Engellilik Durumu, Yaş veya Cinsel Yönelime Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Konsey Direktifi, Irk veya Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 29 Haziran 2000 Tarihli ve 2000/43/AT Sayılı Konsey Direktifi, İş ve Mesleki Alanda Eşit Muamelenin Gerçekleştirilmesine Yönelik Genel Bir Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 Tarihli ve 2000/78/AT Sayılı Konsey Direktifidir.<sup>247</sup> Avrupa Birliği Direktifleri, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına ilişkin üye olan devletlerin önlemler alması adına asgari koşullar belirleyen metinlerdir. Bu direktifler, Avrupa Birliği üyesi devletlerin ulusal düzenlemelerini bu asgari standartlara uygun hale getirmelerini ve eşitlik ilkesinin korunması için gerekli tedbirleri almalarını sağlamaktadır. Bu sayede, insanların haklarının korunması ve ayrımcılığın önlenmesi amaçlanmaktadır. Avrupa Birliği Direktifleri, eşitlik ve ayrımcılık konularında ortak bir çerçeve oluşturarak üye devletler arasında uyum sağlamayı hedeflemektedir.<sup>248</sup>

---

<sup>246</sup> Erdoğan,G.,(2008), s.140.

<sup>247</sup> Temel Haklar Şartı,Eşitlik ve Ayrımcılık Alanında Avrupa Birliği Direktifleri, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.tihek.gov.tr/upload/file\\_editor/2019/03/1551818880.pdf](https://www.tihek.gov.tr/upload/file_editor/2019/03/1551818880.pdf). Erişim Tarihi: (02.01.2023)

<sup>248</sup> Ataş Özcan, G., (2021), s.49

### 3.5. Ulusal Kaynaklar

Eşitlik kavramı, çeşitli hukuk düzenleri tarafından çeşitli yasalar ve düzenlemeler aracılığıyla koruma altına alınmıştır.

#### 3.5.1. 1982 Anayasası'ndaki Düzenlemeler

1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında eşitlik ilkesi, Anayasa'nın 10.maddesinde ve 55.maddesinde düzenlenmiştir. Anayasa'nın 10.maddesinde kanun önünde eşitliğin tanımı yapılmış, devlet organları ve idare makamlarının eşitlik ilkesine uyması ve eşitliğin sağlanması için pozitif yükümlülüklerini yerine getirme yükümlülüğü güvence altına alınmıştır. Anayasa'nın 10.maddesine göre:

*“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.”*

Madde başlığının kanun önünde eşitlik olması, bir anlamda herkesin eşit olduğu fikrinden yola çıkıldığı izlenimi verir ve bu anlamda ilgili maddenin yalnızca doğrudan ayrımcılığı kapsadığı düşünülebilir.<sup>249</sup>

Fakat 10.madde, hem kendi içerisinde hem de anayasanın diğer maddeleriyle birlikte değerlendirildiğinde yalnızca doğrudan ayrımcılık hallerini değil dolaylı yoldan da yapılan ayrımcılığı kapsadığı belirtilmektedir.<sup>250</sup> Bu bağlamda 10.madde yalnızca şekli eşitliği değil, maddi eşitliği de kapsamaktadır. Konuyu derinleştirmek açısından şekli eşitlik ve maddi eşitlik karşılaştırılacaktır. Şekli eşitlik; dil, din, ırk, renk, cinsiyet

---

<sup>249</sup> Büyükçalık,E.M. (2021) *Dolaylı Ayrımcılık Yasağı*. 1.Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s.277

<sup>250</sup> Büyükçalık,E.M., (2021), s.277; Ayrımcılık ve Engelli Hakları, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.sabancivakfi.org/i/content/4824\\_2\\_Ayrimcilik\\_ve\\_Engelli\\_Haklari.pdf](https://www.sabancivakfi.org/i/content/4824_2_Ayrimcilik_ve_Engelli_Haklari.pdf). (Erişim Tarihi:09.01.2023).

Dolaylı ayrımcılık, görünüşte tarafsız olan bir hükmün, uygulamanın ya da ölçütün belli bir gruba ait kişileri, diğer kişilere oranla dezavantajlı bir durumda bırakmasıdır.

vb. özelliklerine bakılmaksızın tüm bireylerin hukuk önünde eşit olmalarını ve tüm bireylere kanunların eşit olarak uygulanması gerektiğini ifade etmektedir. Maddi eşitlik ise, şekli eşitliğin ötesinde aynı durumda bulunan kişiler arasındaki eşitliği ifade etmektedir. Maddi eşitliğe göre, aynı koşullarda bulunmayan kişilere farklı hukuki uygulamalara gidilmesi halinde eşitlik ilkesi ihlal edilmiş sayılmayacaktır. Bireyler farklı durumda olsalar dahi farklı koşulda bulunan kişilere aynı işlemlerin tesis edilmesi halinde eşitlik ilkesi ihlal edilmiş sayılacaktır. Anayasa mahkemesi, 06.07.2000 tarih, 2000/21 esas ve 2000/16 karar sayılı kararında:

*“Anayasa’nın 10.maddesinde belirtilen “yasa önünde eşitlik ilkesinin” hukuksal durumu aynı olanlar için söz konusu olduğunu; bu ilke ile eylemler değil hukuksal eşitliğin öngörüldüğünü; eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalarca aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak ve kişilere yasa karşısında ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemek olduğu bu ilkeyle aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin çiğnenmesinin yasaklandığı...” belirtilmiştir.<sup>251</sup>*

Anayasa’nın 55.maddesinde ise, ücretin işçinin emeğinin karşılığı olduğu ve işverenlerin ücret politikalarında hakkaniyete uygun bir şekilde davranmaları gerektiği belirtilmiştir. İşbu madde ile objektif koşullar olmaksızın işverenlerin aynı işi yapan işçilere eşit ücret ve diğer sosyal hakları sağlaması, desteklenmiştir.<sup>252</sup>

---

<sup>251</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Anayasa Mahkemesi, E.2013/23, K.2013/123, T. 31.10.2013 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/Dergi/Dergi160/185/> (Erişim Tarihi: 26.05.2023). “...4857 sayılı İş Kanunu’nda 4.maddede istisnalar başlığı altında yer alan b bendinin; “50’den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde...bu iş kollarında çalışan işçiler arasında ayrımcılığa neden olduğu belirtilerek istisna kapsamından çıkarılması gerektiği İzmir 5.Asliye Hukuk Mahkemesi tarafından talep edilmiştir. Anayasa’nın 10.maddesi yorumlanma yoluyla esas alınarak farklı koşullar altında bulunan kişi ve topluluklara farklı durumlar uygulanabileceği, bu sebeple söz konusu fıkranın Anayasa’nın eşitlik ilkesine aykırı bir durum teşkil etmediği oy çokluğuyla karar verilmiştir.”

<sup>252</sup> 1982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 17863, 09 Aralık 1982 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf>. (Erişim Tarihi: 09.01.2023).

### 3.5.2. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Diğer Mevzuat

4857 Sayılı İş Kanunu'ndan önceki iş kanunu olan 1475 Sayılı İş Kanunu'nda<sup>253</sup> eşit davranma borcuna ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır.<sup>254</sup> 1475 Sayılı İş Kanunu'nda, eşit davranma borcu özel olarak düzenlenmemiş olmasına rağmen kanunun 26.maddesinde işverenin objektif koşullar oluşmaksızın cinsiyet nedeniyle farklı ücret vermesinin yasaklandığı görülmektedir.<sup>255</sup>

1475 sayılı eski yasada, işverenin eşit davranma borcunun yalnızca ücret ödenmesi açısından söz konusu olduğu görülmektedir.<sup>256</sup> İşveren, eşit davranma borcunun kaynağını 26.maddedeki düzenleme haricinde, esas olarak 1982 Anayasası'nın 10.maddesinden almaktadır.<sup>257</sup> 1475 sayılı eski kanunun 70.maddesinde, analık halinde çalıştırma yasağı başlığı altında kadın işçilerin hamilelik dönemlerinde ve sonrasında 12 haftalık bir sürede çalıştırılmaları yasaklanmıştır.<sup>258</sup>

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5.Maddesi'nde eşit davranma ilkesi<sup>259</sup> başlığı altında, ilk fıkrada işverenin dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapamayacağı, ikinci fıkrada ise işverenin esaslı sebepler olmadıkça belirli süreli ve belirsiz süreli işçiler arasında ayırım yapamayacağı düzenlenmiştir. Üçüncü fıkrada, ilk iki fıkradan farklı olarak iş ilişkisi başlamadan önce de işverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin zorunlu sebepler olmadıkça, cinsiyet ve gebelik<sup>260</sup> sebepleriyle eşit davranma yükümlülüğüne aykırı

---

<sup>253</sup> 1475 sayılı İş Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 13943, 01 Eylül 1971 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.1475.pdf> (Erişim Tarihi: 23.05.2023)

<sup>254</sup> Deveci, S.Z., (2020), s.19.

<sup>255</sup> 1475 sayılı İş Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 13943, 01 Eylül 1971 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.1475.pdf>. (Erişim Tarihi: 11.01.2023), İş Kanunu 26/4 : “Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez.”

<sup>256</sup> Tuncay, A. C. (1982) *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul: Fakülteler Matbaası, s. 13; Yuvalı, E. (2011) *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, s.49-50.

<sup>257</sup> Yuvalı, E., (2011), s.49-50.

<sup>258</sup> 1475 sayılı İş Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 13943, 01 Eylül 1971 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.1475.pdf>. (Erişim Tarihi: 11.01.2023)

<sup>259</sup> Yargıtay 9. HD. E.2017/16279, K.2020/10415, T.05.10.2020, Çalışma ve Toplum [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/isvereninin-esit-islem-borcuna-aykiri-davranmasi-ayrimcilik-tazminat/>. (Erişim Tarihi: 16.01.2023)

<sup>260</sup> Ayrıntılı bilgi için Bknz. Yuvalı Ertuğrul (2013) *4857 sayılı İş Kanunu'nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler ile İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış*, TBB Dergisi, 106, Ss.93-113; Terzioğlu, Ahmet ve

davranamayacağı düzenlenmiştir. Aksi takdirde, çeşitli yaptırımlarla karşı karşıya kalacağı belirtilmiştir.<sup>261</sup> Dördüncü ve beşinci fıkrada ise işverenin ücret ödeme borcunun ifası<sup>262</sup> sırasında işçiler arasında cinsiyete yönelik olarak ayırım yapılamayacağı düzenlenmiştir. Dördüncü fıkrada ILO'nun 100 No'lu Sözleşmesi ve Amsterdam Anlaşması'nda benimsenen "eşit değerde iş için eşit ücret" prensibi esas alınmıştır. Madde kapsamında işverenin yönetim yetkisi sınırlandırılmıştır. İşveren, elbette ki objektif ölçütler doğrultusunda yönetim yetkisi kapsamında işçiler arasında ayırım yapabilecektir, fakat öğretilen ve yerleşik içtihatlarla da belirtildiği üzere işverenin yönetim yetkisi sınırsız değildir.

İşverenin yönetim yetkisini ileri sürerek aynı durumda bulunan işçiler arasında ayırım yapması veya sadece cinsiyet nedeniyle işçilere farklı davranması halinde eşit işlem yükümlülüğüne uygun hareket etmediği ortaya çıkmaktadır.<sup>263</sup>

---

Aksöz, Fatmanur (2021) *Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı ve Türk İş Hukukunda Kadınları Korumaya Yönelik Düzenlemeler*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 2022/1(72), s. 278. Uygulamada sıklıkla karşılaşılan işverenin cinsiyete dayalı olarak ayırımcı davranışlarına örnek vermek gerekirse; işe alınırken askerliğini yapmış işçilerin alınacağını belirten işveren dolaylı da olsa işe alınırken erkek bir bireyin işe alınacağını belirtmiş olmaktadır. Çünkü Türkiye'de askerlik ancak erkek bireylerin ifa etmekle zorunlu olduğu bir yükümlülüktür. Bir diğer örnek olarak işverenler kadın işçilere medeni hallerini eğer bekar iseler evlenmeyi düşünüp düşünmediklerini, evli olmaları halinde ise yakın zamanda çocuk düşünüp düşünmediklerini sorabilmektedirler. İşveren tarafından, objektif gerekçeler olmaksızın hamile kadın işçinin veyahut yakın zamanda çocuk düşünen kadın bireylerin işe alınmaması cinsiyet ayrımcılığına örnek bir durum teşkil etmektedir.

<sup>261</sup> 4857 sayılı İş Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 13943, 01 Haziran 2003 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>. (Erişim Tarihi: 11.01.2023), İş Kanunu 5/3: "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz."

<sup>262</sup> Burada sözü edilen ücretin genel anlamda ücret olduğu ve ücretin dışında kalan ikramiye, pirim v.b. ödemeleri de kapsadığı açıktır. Yargıtay 9. HD. E.2017/16279, K.2020/10415, T.05.10.2020, Çalışma ve Toplum [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/isverenin-esit-islem-borcuna-aykiri-davranmasi-ayrimcilik-tazminat/>. (Erişim Tarihi: 16.01.2023)

<sup>263</sup> Mahkemece ; "... aynı bölümde çalışan işçilere farklı ücret zamları uygulandığı, ... ve ... davacıdan daha yüksek ücret aldığı anlaşılmıştır. İşe daha sonra bir tarihte giren ... ise, Tamer ile İsak'tan daha yüksek ücret ile çalışmaktadır. Dolayısıyla erkek işçiler arasında da ücret konusunda farklılıklar olduğu, hatta davacıdan daha düşük ücret ile çalışan erkek işçilerin dahi olduğu görülmektedir. Dava dilekçesinde anılan İsak ve Tamer'in dahi ücretlerinin her dönem aynı olmadığı, farklı zam oranlarının uygulandığı görülmektedir. Davacı tarafça tabloda emsal işçi olarak yer alan...ve ...'in her ne kadar carlıkçı sıfatı ile çalıştığı beyan edilmiş ve bu beyanlar tanık ifadeleri ile sabit ise de yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda diğer emsal işçilerin ücret ve zam tabloları göz önüne alındığında neticeden davacıya bu konuda bir ayırım yapıldığına dair delil bulunmadığı anlaşılmıştır. İşverenin (asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla) zam yapmasını öngören yasal bir zorunluluk mevcut değildir. Zam yapılmasının kararlaştırıldığı iş sözleşmesi de bulunmamaktadır. Özel bir nedene dayanmadan (cinsiyet ayrımcılığı vs.) performans, verimlilik ve bunun gibi kriterlere göre zam oranlarının belirlenmesi ise işverenin yönetim yetkisi kapsamında kalmakta olup, esasen daha fazla efor sarf eden, daha fazla verimli olan işçi açısından diğer işçilere göre yüksek zam verilmesi de eşitliğin gereğidir. Davacı ile

Maddenin 6. Fıkrasında:

*“İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıda belirtilen fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında, işçi dört aya kadar ücret tutarındaki tazminatını ve başka yoksun bırakıldığı hakları talep edebilmektedir.”*

Maddenin 7. Fıkrasında:

*“İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıda belirtilen fıkra hükümlerine aykırı davranıldığını işçi ispat ederse veya işçinin, işveren tarafından eşit davranma borcuna aykırı davranıldığı ihtimalini güçlü emareler ile ortaya koyması halinde işverenin böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlüdür.”<sup>264</sup>*

aynı bölümde çalışan işçilerin ücretlerinin dökümünün verildiği tablodan da anlaşılacağı üzere, davacıdan daha düşük ücret alan işçilerin olması, erkek işçiler arasında da zam oranlarının farklılık göstermesi karşısında, davacıya cinsiyet ayrımı nedeni ile ücretinden kesinti veya düşük zam yapılmadığı...davalı işyerinde cinsiyet ayrımından dolayı eşit işlem borcuna aykırı davranıldığı ve bu sebeple düşük ücret ödenmediği..." bu bağlamda fesih hakkı olmadığı gerekçesiyle davacının kıdem tazminatı, ücret farkı ve eşit işlem borcuna aykırılık tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiştir. Dosya kapsamına göre davacı işçiye işyerinde çalışan diğer devereçilere kıyasla daha az ücret ödediği konusunda tartışma yoktur. Dosya içeriği ve özellikle davalı işveren tanıklarının anlatımlarından, davacının işyerinde başarılı bir işçi olduğu, diğer devereçiler hangi işi yapıyorlarsa davacının da aynı işi yaptığı, yeteneğinde veya performansında hiç bir yetersizlik bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Dosyadaki mevcut delil durumuna göre davacı cinsiyet ayrımcılığı yönündeki iddiasını kanıtlayamamış ise de işverenin eşit işe eşit ücret ödememesi eşit işlem borcunun ihlali niteliğindedir ve ayrımcılık tazminatının koşulları oluşmuştur. Mahkemece davacının çalışma süresi de dikkate alınarak, anılan yasanın 5. maddesi kapsamında ayrımcılık tazminatına hükmedilmesi gerekirken tazminat talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır. Buna göre davacının fark ücretleri de hesaplanmalı ve hüküm altına alınmalıdır.

Diğer yandan davacının aynı kıdem ve aynı işte çalışan işçi ile aynı ücretle çalıştırılmaması suretiyle eşit işlem borcunun ihlal edilmesi 4857 sayılı Yasa'nın 24/II-e maddesi uyarınca işçiye haklı fesih yetkisi verir. Bu itibarla iş akdini bu nedenle haklı nedene dayalı olarak fesheden davacının kıdem tazminatı isteğinin de kabulü gerekirken yanılığın değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir. Yargıtay 9. HD. E.2017/16279, K.2020/10415, T.05.10.2020, Çalışma ve Toplum [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/isverenin-esit-islem-borcuna-aykiri-davranmasi-ayrimcilik-tazminatı>. (Erişim Tarihi: 16.01.2023)

<sup>264</sup> Ayrımcılık tazminatında ispat yükü işçiye aittir. Ancak, kanun koyucu ayrımcılık tazminatı yönünden ispat yükünü işçi lehine yumuşatmış ve belli koşullarda yer değiştirebileceğini hükme bağlamış olup, İş Kanunu m. 5/son hükmündeki düzenlemeye göre, 20. madde hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işverenin 5. maddeye aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur, ayrımcılık tazminatı yönünden işçinin kendisine ayrımcılık yapıldığını gösteren durumu güçlü biçimde ortaya koymuş olması yeterli görülmelidir. Böyle bir durumun aksini ispatla yükümlü olan taraf işveren olup, işveren feshin makul ve meşru sebebini ispatlamak zorundadır. Antalya BAM, 9. HD., E. 2018/2238 K. 2019/6 T. 10.1.2019, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/bolge-adliye-mahkemesi/antalya-bam9-hd-e-2018-2238-k-2019-6>

4857 Sayılı İş Kanunu'nun eşitliğe değinen bir diğerk ilkesi 12. maddenin ilk fıkrasında yer almaktadır. 12. maddeye göre:

*"Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz."*

4857 Sayılı İş Kanunu'nun eşitlik ilkesine değinen son hükmü ise 18. maddenin 3. fıkrasında düzenlenmiştir. 18. maddeye göre:

*"İşveren tarafından iş akdi; sendika üyeliği, sendikal faaliyetlere katılma ve temsilcilik, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler halinde geçerli nedenlerle feshedilemez. İşveren tarafından geçersiz feshin yapılması halinde işçi, işe iade davası açabilir. İşçi işe iade davası sonucunda işe iade edilmezse, işçi lehine 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve kıdemine göre 4-8 aylık işe başlatmama tazminatına hükmedilir."*

---

t-10-1-2019. (Erişim Tarihi: 16.01.2023) Davacının iş sözleşmesi 19.10.2001 tarihinde işyerinde iş arkadaşı ile arasındaki ahlak kurallarına uygun olmayan ilişki nedeni ile mesai saatlerinde işyeri düzeninin ihlal edilmesine yol açacak şekilde küfürleşmeli tartışma yaptığı gerekçe gösterilerek işverenlikçe feshedilmiştir. Davalı tanıklarının birbirlerini doğrulayan ifadelerinden davacının eşcinsel ilişki içinde olduğu işverenin diğerk işçisi ile işyerinde bu ilişki sonucu alman otomobilin parası bahane edilerek küfürlü tartışmaların geçtiği anlaşılmaktadır. Şehir dışı görevlere dahi diğerk erkek işçinin beraberinde gönderilmesini isteyecek şekilde tutkulu olan davacının bu davranışları yönünden dalgınlığı şeklinde oluşan davranışların iş verimini olumsuz etkileyecek düzeye ulaşması işçinin cinsel tercihlerini aşar bir olgu olarak kabul edilmelidir. İşyerinde cinsel taciz ile başlayan ilişkinin partneri tarafından sonlandırılmasının istenilmesi üzerine otomobil borcu bahane edilerek karşılıklı hakaret içeren sataşmaya dönmesi sonucu davacının diğerk işçisiyle birlikte iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi, işverenin davacıya karşı bir komplo kurduğu yolundaki iddiaya değerk verilmesine engel teşkil etmektedir. Yukarıda açıklanan nedenlerle 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II. Maddesine uygun fesih sonucu davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağından mahkemece davanın reddi yerine kabulü hatalıdır. Yargıtay 9.H.D. E.2005/654, K. 2005/30275, T19.09.2005, Talent payroll [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://talentpayroll.com.tr/Blog/post/cinsel-kimlik-is-akdi-feshi-icin-gecerli-bir-neden-olabilir-mi/19#:~:text=Sonu%C3%A7%20olarak%20i%C5%9F%20cinsel%20tercihlerinin,ki%20i%C5%9Fe%20iade%20davas%C4%B1%20a%C3%A7abilir.> (Erişim Tarihi: 16.01.2023)



### **3.5.3. 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun**

2005 tarihli 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 3.maddesinde, engelliğe dayalı ayrımcılığın doğrudan ve dolaylı yolla gerçekleştirilebileceği ve her türlü ayrımcılığın kanun kapsamında yasaklandığı belirtilmiştir.<sup>265</sup>

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 14. maddesinde, engellilerin iş gücünde aktif rol almaları ve iş yaşamında ayrımcılığa uğramamaları amaçlanmaktadır. Madde, engellilerin iş başvurusu yaparken veya iş ilişkisi başladıktan sonra istihdam edildikleri durumlarda ayrımcılığa maruz bırakılmayacaklarını düzenlemektedir. Bu şekilde, engellilere eşit fırsatlar sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesi hedeflenmektedir.<sup>266</sup>

### **3.5.4. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu**

2012 tarihli 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25.Maddesi'nde sendika özgürlüğü güvencesi başlığı adı altında, işçilerin sendikaya üye olmaları, sendikal haklarını kullanmaları sonucunda işveren tarafından eşit davranma yükümlülüğüne uygun davranması gerektiği düzenlenmiştir. 6356 Sayılı Kanun'dan önceki kanun olan 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda da işçinin sendika

---

<sup>265</sup> 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 25868, 7 Temmuz 2005 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5378.pdf>. (Erişim Tarihi: 24.01.2023). “Madde 3/1/a/b: “Doğrudan ayrımcılık: Engelliliğe dayalı ayrımcılık temeline dayanan ve engellinin hak ve özgürlüklerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen, kısıtlayan veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi, Dolaylı ayrımcılık: Görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda engelliliğe dayalı ayrımcılık temeliyle bağlantılı olarak, engellinin hak ve özgürlüklerden yararlanması bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulmasını.....”

<sup>266</sup> 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 25868, 7 Temmuz 2005 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5378.pdf>.(Erişim Tarihi: 24.01.2023) madde 14: “Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınır. İşe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelinden dolayı diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz. Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılması zorunludur. Engellilik durumları sebebiyle iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdam edildiği korumalı işyerlerinin statüsü ve bu işyerleriyle ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca müştereken çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.”

özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Fakat 2821 Sayılı Kanuna nazaran 6356 Sayılı Kanun'da sendika özgürlüğü daha geniş ve ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.<sup>267</sup> 6356 Sayılı Kanun'un 25.maddesinin ilk fıkrasında, işçilerin işe alınmalarının sendikal bir nedene dayalı olarak engellenmesi yasaklanmıştır. İkinci fıkrada ise işverenin, sendika üyesi olan işçiler ile olmayan işçiler arasında sosyal şartlar bakımından herhangi bir ayırım yapamayacağı ayırımın ancak sendikanın sağladığı mali haklara ilişkin olarak söz konusu olabileceği düzenlenmiştir. Üçüncü fıkrada, işveren tarafından işçilerin iş saatlerinin dışında veyahut işverenin izni olması halinde iş saatlerinde sendikal faaliyette bulunmaları sebebiyle iş akitlerinin feshedilemeyeceği düzenlenmiştir. Dördüncü fıkrada, işveren tarafından sendikal nedenlerle fesih yapılması halinde işçinin sendikal tazminata hak kazanacağı düzenlenmiştir. Beşinci fıkraya göre, sendikal nedenle iş akdi feshedilen işçinin işe iade davasını açma koşullarına sahip olmamasının işe iade davası açmasına engel teşkil etmeyeceği düzenlenmiştir.<sup>268</sup>

Ancak söz konusu düzenlemeyle mükerrer tazminata hükmedilmesi önlenmek istenmiştir. Bu doğrultuda işçinin işe başlatılmaması halinde işçiye sendikal tazminata ek olarak işe başlatmama tazminatı ödenmeyecektir. İşe iade davası açılması halinde işe iade edilmeyen işçiye ya sendikal tazminat ya da işe başlatmama tazminatı ödenecektir. Fakat işe başlama şartından bağımsız olarak kararın kesinleşmesine kadar boşta geçen süre ücreti işçiye ödenecektir. 6.fıkraya göre, sendikal nedenle iş akdinin feshi halinde ispat yükü işverendedir. Fakat feshin işverenin ileri sürdüğü nedenlere dayanmadığının belirtilmesi halinde ispat yükü işçiye geçmektedir. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre ispat yükünün işçiye geçmesi halinde işçi sendikal

---

<sup>267</sup> Kaya, A. P. (2014) *Çalışma Hukukunda Eşitlik Ve Ayrımcılık: Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış*. 1. Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi, s.200; Ataş Özcan, G.,(2021), s.26.

<sup>268</sup> Ayrıntılı bilgi için Bknz. Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.sinerjias.com.tr/pdf/ise-iade-davasi-sendikal-tazminat-ise-baslatmama.pdf>. (Erişim Tarihi: 24.01.2023). Konuya ilişkin düzenleme içeren 6356 s. Kanunun 25 inci maddesinin ilk halinde bu şartlar aranırken Anayasa Mahkemesi'nin 2013/1 E. 2014/161 K. ve 22.10.2014 tarihli kararında; maddenin ilgili kısmında yer alan 4857 s. İş Kanunu'nun 18. maddesindeki şartların aranmasını sendika hakkına müdahale niteliğinde olduğunu, sendikal örgütlenmeyi engelleyecek olan bu tür yasakların demokratik toplumdaki düzeninin gerekleriyle örtüşmediğini ortaya koymuştur. Bu nedenle de 6356 s. Kanunun 25 inci maddesinde geçen "18" ibaresinin iptaline karar vermiştir. Bu doğrultuda sendikal nedenle iş akdinin feshedilmesi durumunda, işe iade davası açabilmek için 4857 s. İş Kanunu'nun 18 inci maddesindeki şartlar aranmayacaktır.

ayrımcılık yapıldığını güçlü emareler ile ortaya koyması halinde işverenin söz konusu davranışı neden uyguladığını ispat etmesi gerekmektedir.<sup>269</sup>

İşveren tarafından ayrımcılık yapılması halinde işverenin çeşitli yaptırımlar ile karşı karşıya kalacağını düzenlenmesi ile işçilerin sendikal sebeplerle işveren tarafından farklı işleme tabi tutulmalarının ve iş akitlerinin bu sebeple feshedilmesi önlenmeye çalışılmıştır.<sup>270</sup>

### ***3.5.5. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'ndaki Düzenlemeler***

2016 yılında Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun ilk maddesinde; insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, bireylere eşit davranılmasının sağlanması, bireylerin kanunla sahip olduğu hakları kullanmada ayrımcılığa uğramalarının önlenmesi amacıyla Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun kurulduğu belirtilmiştir. Kanun'un 2.maddesinde, kanunun uygulanmasının etkinliği amacıyla tanımlamalar yapılmıştır. 2.maddenin lafzı yorumlandığında ayrımcılığın yalnızca doğrudan uygulanması halinde gerçekleşmesini değil dolaylı yoldan gerçekleşmesi halinde de ayrımcılık olgusunun oluşacağı düzenlenmiştir.

Kanunun ayrımcılıkla mücadele başlıklı II. Bölümü, ayrımcılıkla mücadele başlığını taşımaktadır. 6701 sayılı Kanunda ayrımcılık temelleri, türleri, kapsamı ve istisnaları

---

<sup>269</sup> Yargıtay 9. HD., E. 2016/34331, K. 2018/780, T. 21.01.2018 Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2016-34331.htm>. (Erişim Tarihi: 24.01.2023) "... Dairemizce, sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir."

<sup>270</sup> Yargıtay 9. HD., E. 2016/26593, K. 2017/15860, T. 16.10.2017 Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2016-26593-k-2017-15860-t-16-10-2017>. (Erişim Tarihi:25.01.2023) "...Sendika özgürlüğü olarak belirtilen sendikaya üye olma ve sendikal faaliyette bulunma hakkı, normatif dayanağını yukarıda anılan hükümlerden almaktadır. Sendika özgürlüğü kavramı geniş bir kavram olup, işçinin sendika kurma özgürlüğünü kapsadığı gibi, sendikaya üye olma, üye olmama, üyelikten çekilme ve yasal sınırlar içinde sendikal faaliyetlere katılma özgürlüğünü de içerir. İşverenin fesih hakkını işçinin sendikal hak ve özgürlüklerinden yararlanmasını engellemek amacı ile kullanması fesih hakkının kötüye kullanılmasının en önemli örneğidir (Süzek, S. Fesih hakkının kötüye kullanılması. S:132-139)."

AB müktesebatı ve Avrupa Konseyi belgelerine uyumlu olarak düzenlenmeye çalışılmıştır.<sup>271</sup>

Kanun'un 3.maddesinin ilk fıkrasında, eşitlik ilkesi doğrultusunda tüm bireylerin kanunun tanımış olduğu hak ve özgürlüklerden eşit olarak yararlanma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. İkinci fıkrasında ise ayrımcılık yasağı doğrultusunda, cinsiyet, dil, din, ırk, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır. Yapılan başvuruların kurum tarafından incelenmesi için kanunda belirtilen ayrımcılık temellerinden birine dayanması gerekmektedir. Eğer bir başvuru kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanmıyorsa kurum tarafından esası incelenmeksizin usul açısından kabul edilemez bulunacaktır.<sup>272</sup> Kuruma yapılan çoğu başvuru maalesef ki esası incelenmeksizin kabul edilemez bulunmaktadır. Yapılan başvuruların kanun kapsamında olması, ihlalin en azından kanıt başlangıcı olarak nitelendirilebilecek bazı kanıtlarla ortaya konulması gerekmektedir.<sup>273</sup> Eğer başvuran taraf kuvvetli emareler ve karine oluşturan olgular ileri sürmüş ise ispat yükü yer değiştirerek karşı tarafa geçecek ve karşı taraf söz konusu ayrımcılığı yapmadığını ispat etmekle yükümlü olacaktır.<sup>274</sup>

İşbu kanun, ayrımcılığın temellerini İş Kanunu'na göre daha sınırlı saymıştır.<sup>275</sup>. Ancak, kanun genel anlamda ayrımcılığı yasaklamış ve İş Kanunu kapsamı dışında kalan her türlü iş ve iş görme sözleşmelerini kapsamına almıştır.

---

<sup>271</sup> Demir, K. (2021) *İş Hukukunda 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi Ve Ayrımcılık Yasağı*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi ,s.198.

<sup>272</sup> Kabul edilemezlik kararları ayrıntılı bilgi için bkz. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu 1.Daire Kararı. Başvuru No.2022/1600, K.2022/849, T.17.11.2022/26, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.tihk.gov.tr/kategori/pages/kararlar> (Erişim Tarihi: 30.01.2023). "Emekli maaşını ... Bankası'na taşıyan kişilere promosyon ödemesi yapılırken aynı bankadan emekli olan kişilere bu ödememenin yapılmamasının ayrımcılık yasağının ihlali olduğu iddiasına ilişkindir...Bu doğrultuda başvuru dilekçesi ve ekleri incelendiğinde, emekli maaşını ... Bankası'na taşıyan kişilere promosyon ödemesi yapılırken, aynı Banka'dan emekli olan kişilere bu ödememenin yapılmamasının ayrımcılık yasağının ihlali olduğu iddiasının Kanun'da yer alan ayrımcılık temellerinden herhangi biriyle ilişkisinin kurulmadığı tespit edilmiştir...."

<sup>273</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Güreşçi, F. (2022) *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun Kurumsal Arka Planı, Hukuki Yapısı ve Kararlarının Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, T.C Ufuk Üniversitesi s.66-70.

<sup>274</sup> Güreşçi,F., (2022), s.67.

<sup>275</sup> Demir,F.,(2018),s.198.

Bu şekilde, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, iş ilişkisinden bağımsız olarak tüm alanlarda ayrımcılığın önlenmesini ve eşitliğin sağlanmasını hedeflemektedir. Kanun, ayrımcılığın herhangi bir temele dayalı olması durumunda müdahale edilmesini amaçlamakta ve bireylerin kanunla sağlanan haklarına eşit şekilde erişimini güvence altına almaktadır.

### 3.5.6. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'ndaki Düzenlemeler

5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda nefret ve ayrımcılık suçu<sup>276</sup>, hürriyete karşı suçlar başlığı adı altında 122.maddede düzenlenmiştir.<sup>277</sup> Bu madde, dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle ayrımcılık yapılmasını ve bu ayrımcılığın belirli eylemleri engellemesini cezalandırmayı amaçlamaktadır. Maddeye göre :

*“Bir kişinin kamuya arz edilmiş olan bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya kiraya verilmesini, bir kişinin kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanmasını, bir kişinin işe alınmasını veya bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılır.”*

Bu madde, ayrımcılık temelinde gerçekleştirilen eylemleri cezalandırmayı amaçlamaktadır. Nefret ve ayrımcılığa dayalı engellemelerin toplumda

---

<sup>276</sup> Yargıtay 18. CD. E.2015/997, K.2015/580, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/18-ceza-dairesi-e-2015-997-k-2015-580-t-27-4-2015>.

(Erişim Tarihi: 30.01.2023); ...”Türk Ceza Kanununun 122. maddesine nefret ibaresi eklenerek bu konuya yasa koyucumuz duyarlılık göstermiş ancak gerçek anlamda nefret suçlarına yönelik bir düzenleme yapılmamıştır. Nefret suçu “bir kişiye veya guruba veya bunların mallarına karşılık, cinsiyet, ırk, dil, din gibi mağdurların sahip oldukları temel özellikler nedeniyle duyulan nefret, önyargı saiki ile işlenen suçlardır. Burada kişinin sahip olduğu aidiyetin korunabilmesi için toplumsal bir grup olmanın temelini oluşturan bir özellik olması, sosyal paylaşım nedeni ve tarihsel bir geçmiş birlikteliği olmalı. Bu aidiyete karşı toplumda mahkûm edilmesi gerekli bir önyargı saikine sahip gruplar bulunmalıdır. Bu koşulların varlığı halinde bu aidiyetlere karşı önyargı saiki ile işlenen suçlar nefret suçu olup yaptırma bağlanmalıdır.

Nefret suçunda Ceza Yasalarında eylem zaten suç olarak düzenlenmiştir. Fail suç olarak yaptırma bağlanan eylem önyargı saiki ile işlediği zaman suç nefret suçuna dönüşmektedir. Yani eylem önyargı saiki ile işlenmemiş olsa da yine temel şekli suç olarak yasadaki düzenlenmiştir. Ancak nefret söyleminde ise söylem yasalarda suç olarak düzenlenmiştir. Söylemin ifade özgürlüğü içinde kalıp kalmadığı ayrıca değerlendirilmelidir.”

<sup>277</sup> Türk Ceza Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı:25611, 12 Ekim 2004, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) , (Erişim Tarihi: 30.01.2023)

hoşgörüsüzlüğü teşvik ettiği düşüncesiyle bu tür davranışların cezai yaptırıma tabi tutulması hedeflenmiştir.

Maddenin lafzına bakıldığında ayrımcılığın söz konusu olabilmesi için söz konusu davranışın; dil, din, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret saikiyle işlenmiş olması gerekmektedir. Doğrudan kasıt ve kanunda belirtilen nefret saikleriyle işlenmesi halinde söz konusu suç ortaya çıkacak ve cezai yaptırımla karşılaşılacaktır.

Türk Ceza Kanunu'ndaki iş ilişkisinde ayrımcılığa uğranılmasında ilişkin düzenleme ile İş Kanunu'ndaki düzenleme birbirinden farklıdır. Türk Ceza Kanunu'nda bireyin iş ilişkisi henüz başlamadan önce işveren tarafından ayrımcı davranışlara uğramasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Oysaki İş kanunda iş ilişkisi kurulduktan sonra iş ilişkisinin devamı ve sona ermesi sırasında işçinin ayrımcı davranışlara uğraması önlenmeye çalışılmıştır.<sup>278</sup>

---

<sup>278</sup> Ataş,Ö. G.,(2021), s.30.

## BÖLÜM 4: EŞİTLİK İLKESİNİN UYGULANMA KOŞULLARI

### 4.1. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Ayrımcılık Kavramı

Ayrımcılık, bir kişiye ya da sosyal gruba, dini inancı, siyasi görüşü, etnik kökeni, cinsiyeti, yaşı, medeni hali veya bedensel engeli gibi belli özelliklerinden dolayı önyargılı/olumsuz davranılmasıdır.<sup>279</sup> Ayrımcılık yasağının ve eşitlik ilkesinin bir madalyonun iki yüzü gibi olduğu ifade edilmiştir.<sup>280</sup> Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihatları ise ayrımcılığı :

*“Nesnel ve makul bir gerekçe olmaksızın, konuyla ilgili olarak benzer durumda olan kişilere farklı muamelede bulunulması”* şeklinde tanımlanmaktadır.<sup>281</sup>

Ayrımcılıkla suçu ile aktif olarak ilgilenmiş olan Fransız hukukçu Michel Miné' e göre ayrımcılık:

*“Aynı statüde olanlara farklı işlem uygulamak, farklı statüde olanlara ise aynı işlemi uygulamak”*<sup>282</sup> şeklinde tanımlanmıştır.

Doğrul' a göre:

*“Ayrımcılık sözlükte, kişilere aşağılayıcı özellikler atayarak veya grup üyeliği için gerekli olduğu öne sürülen özelliklere sahip bulunduğu halde sahip*

---

<sup>279</sup> Sosyal Politika Kavramları Sözlüğü, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.ika.org.tr/upload/yayinlar/Sosyal-Politika-Kavramlari-Sozlugu--893556.pdf> (Erişim Tarihi: 03.03.2023)

<sup>280</sup> Gündoğmuş, R. (2021) *Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin İlgili Uluslararası Sözleşmeler ve 6284 Sayılı Kanun Çerçevesinde Değerlendirilmesi*, 1.Baskı, Ankara : On İki Levha Yayıncılık,s.59

<sup>281</sup> AİHM, Ünal Tekeli/Türkiye, B. No: 29865/96, 16/11/2004, § § 49-53; Zarb Adami/Malta, B. No: 17209/02, 20/6/2006, § § 71-74, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/> (Erişim Tarihi: 03.03.2023)

<sup>282</sup> Yaşar, K. E. (2017) *5. Suç ve Ceza Film Festivali "AYR/MC/L/K" Tebliğler*, 1.Baskı, ŞEHİR : On İki Levha Yayınevi,s.150

olunmadığı iddia edilerek, kişileri gruptan dışlayan bir mekanizma’’<sup>283</sup> olarak tanımlanmaktadır.

Bizim katılmış olduğumuz görüşe göre ise, ayrımcılık sadece olumsuz (negatif) zemine oturtulmamalı ve dezavantajlı grubun lehine olumlu (pozitif) zemine de dayandırılması gerekmektedir.<sup>284</sup>

#### **4.1.1. Ayrımcılık Türleri**

##### **4.1.1.1. Doğrudan Ayrımcılık**

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe göre doğrudan ayrımcılık:

*“Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele’’<sup>285</sup> şeklinde ifade edilmiştir.*

Avrupa Birliği’nin 2000/48/AB, 2000/73/AB, 2000/78/AB, 2006/54 sayılı yönergesinde ise doğrudan ayrımcılık:

*“Bir işçi yasaklanan ayrımcılık nedenlerinden dolayı, örneğin cinsiyeti, gebeliği veya ırkı, dili nedeniyle, bir başka işçinin muhatap olduğu veya olacağı davranışa göre daha olumsuz, daha az lehe, bir davranışa muhatap kalması hali’’<sup>286</sup> olarak tanımlanmıştır.*

---

<sup>283</sup> Doğrul, H.G. (2007) *Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, s.15

<sup>284</sup> Bozkurt, M., (2020),s.45

<sup>285</sup> T.C. Resmî Gazete (2017). *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik*, Sayı: 30250, 24 Kasım 2017 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/11/20171124-2.htm> (Erişim tarihi: 6 Mart 2023).

<sup>286</sup> Yargıtay 9.HD. E.2010/48124, K.2011/1860, T.01.02.2011, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/> (Erişim Tarihi: 06.03.2023)



Doğrudan ayrımcılıkta, haklı bir neden olmaksızın aynı durumda veyahut benzer durumda olan bireylere farklı tutumları içermektedir. Doğrudan ayrımcılık, fiilen bir tutum olarak ortaya çıkabileceği gibi eylemsizlik şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Örneğin haklı bir neden olmaksızın, bir işyerinde o iş için yalnızca erkek işçilerin iş başvurusunda bulunabileceğinin belirtilmesi halinde doğrudan ayrımcılık söz konusu olacaktır. Aynı şekilde iş başvurusunda yalnızca belirli bir yaş grubunun işe alınacağı<sup>287</sup>, çocuk sahibi olan kadınların işe başvuramayacağı belirtiliyorsa açık olarak doğrudan ayrımcılık söz konusu olacaktır. Örtülü doğrudan ayrımcılıkta ise, bir kuralın bazı kişi veya grupları yok etmek için şekillendirilmesi söz konusu olmaktadır.<sup>288</sup> Örtülü ayrımcılığa örnek olarak, iş başvurusunda objektif, haklı nedenler olmaksızın belirli bir fiziksel özelliğın ortaya çıkarılarak o özelliğe sahip olan kişilerin işe alınacağıının belirtilmesi halinde söz konusu fiziksel özelliğe sahip olmayan kişilere karşı örtülü ayrımcılık söz konusu olacaktır.<sup>289</sup>

Farklı tutumların olması her hâlükârda, ayrımcılık oluşturmayacaktır.<sup>290</sup> Eğer yapılan farklı muamele, haklı ve gerekçeli neden teşkil ediyorsa bu durumda ayrımcılık söz konusu olmayacaktır. Örneğin, fiziksel olarak güç gerektiren bir işte, iş ilanlarında bu durumun belirtilmesi halinde fiziksel olarak zayıf olan bireylerin işe alınmaması halinde ayrımcılık söz konusu olmayacaktır.

#### **4.1.1.2. Dolaylı Ayrımcılık**

Avrupa Birliği'nin 2000/48/AB, 2000/73/AB, 2000/78/AB, 2006/54 sayılı yönergelerinde:

*“Görünüşte yasaklanan ayrımcılık nedenleri ile bir ilgisi bulunmayan işveren kararı, davranışı veya işlemi, örneğin bir cinse mensup kişileri diğer*

---

<sup>287</sup> Baybora, D., (2010) *Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Resimlerinde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine*, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.1, S.24, s.10; Yemişken, Elçin(2019) *Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması*, 1.Baskı,İstanbul :On İki Levha Yayınevi,s.25

<sup>288</sup> Yemişken, E., (2019), s.25

<sup>289</sup> Yemişken, E., (2019), s.25

<sup>290</sup> Kaçan, G. (2020) *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Mahkemeleri Kararları Işığında Cinsel Yönelim Temelinde Ayrımcılık Yasağı*, 1.Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayınevi, s.37

*cinse mensup kişilere göre özel olumsuz bir duruma sokmakta, olumsuz biçimde etkilenmesi”* <sup>291</sup>hali dolaylı ayrımcılık olarak tanımlanmıştır.

Türk Hukuku’nda dolaylı ayrımcılığın tanımına İş Kanunu’nda doğrudan yer verilmezken, Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nda (TİHEK) ise doğrudan tanımına yer verilmiştir.<sup>292</sup> İş Kanunu’nun 5.maddesinin 3.fıkrasında, işverenin haklı nedenler olmaksızın, iş sözleşmesinin başlangıcından sona ermesine kadar, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı belirtilmiştir. Madde de açıkça dolaylı ayrımcılığın tanımına yer verilmese de dolaylı farklı işlem yapılamaz hükmü ile dolaylı ayrımcılık yapılamayacağı da belirtilmiştir. TİHEK’in 2.maddesinde dolaylı ayrımcılık:

*“Bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak halkalaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulması”*<sup>293</sup> şeklinde tanımlanmıştır.

Tanımlamalar çerçevesinde dolaylı ayrımcılığın söz konusu olabilmesi için, görünüşte tarafsız olan bir uygulamanın olması fakat bu uygulamanın farklı davranılması gereken belirli bir grubu oluştura kişilerin aleyhine durum teşkil etmesi ve farklı tutumun objektif gerekçelere dayanmıyor olması gerekmektedir.<sup>294</sup>

Dolaylı ayrımcılığa örnek mahkeme kararlarına bakıldığında:

*“Başvurucu, iş akdinin feshedilmesi üzerine, 6/3/2009 tarihinde Karşıyaka 3. İş Mahkemesinde Ege Çelik Endüstri San. ve Tic. A.Ş. aleyhine işe iade*

---

<sup>291</sup> Yargıtay 7. HD. E.2015/35713, K.2016/2659, T.11.2.2016, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/> (Erişim Tarihi: 07.03.2023)

<sup>292</sup> Yargıtay 9. HD. E.2010/48111, K.2011/1847, T.01.02.2011, Lexpera[Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/> (Erişim Tarihi: 07.03.2023)

<sup>293</sup> 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı:29690, 06 Nisan 2016[Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 15.02.2020)

<sup>294</sup> Elverdi, E., (2021) *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları ve Avrupa Birliği Ayrımcılık Yasağı Direktifleri Çerçevesinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun Bir Değerlendirmesi*, Yasama Dergisi, S:45, s.102.

*istemiyle dava açmış, Mahkeme, 13/7/2010 tarih ve E.2009/134, K.2010/708 sayılı kararlar; davalının, kısa çalışma ödeneği başvurusu sonuçlanmadan önce davacıyla birlikte 134 kişinin iş akdine son verdiğini, toplu iş sözleşmesi fark alacakları için işveren aleyhine dava açan işçiler ile açmayan işçiler arasında dolaylı ayrımcılık yapıldığını, işverenin iyi niyetli olmadığını ve fesihden önce başvurulabilecek daha hafif tedbirlere başvurmadığını belirterek, feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle feshin geçersizliğine ve başvurucunun işe iadesine karar vermiştir.”<sup>295</sup>*

Temyiz üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20/9/2010 tarih ve E.2010/36275, K.2010/24371 sayılı ilamıyla hüküm onanmıştır. Bu örnek, Türk hukukunda dolaylı ayrımcılığın kabul edilemez olduğunu ve mahkemelerin bu tür ayrımcılığı önlemeye yönelik kararlar verebileceğini göstermektedir. Mahkemeler, dolaylı ayrımcılığın varlığını ve etkisini değerlendirirken, durumu objektif bir şekilde değerlendirerek işverenin niyetini, iş akdinin feshedilme gerekçesini ve daha hafif tedbirlerin kullanılıp kullanılmadığını dikkate almaktadır. Bu şekilde, dolaylı ayrımcılığın önlenmesi ve mağduriyetin giderilmesi amaçlanmaktadır.

THİEK'nin 2020/182 sayılı kararında başvuran<sup>296</sup>, tarafından engelli bireylerin ulaşımını zorlaştıran bir durumun bulunduğu belirtilmiştir. Başvurucu, yolların engelli bireyler için engeller içerdiği ve alternatiflerin bulunmadığı gerekçesiyle dolaylı ayrımcılık yapıldığını ileri sürmüştür. THİEK, başvuruyu esastan incelemiş ve farklı durumdaki bireylere durumlarının gerektirdiği farklılık nispetinde muamele edilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Kurum, herkese aynı şekilde muamele edilmesinin başlı başına bir eşitsizlik yaratabileceğini ve kamu hizmetlerinden herkesin aynı ölçüde yararlanamamasına yol açabileceğini ifade etmiştir. Belediyenin, engellilerin olumsuz etkilendiği, tedbir alınıp alınmadığı ve alınacak tedbirlerin olumsuzluğun ortadan kalkıp kalkamayacağı konularında yeterli kanıt sunmadığı belirtilmiştir. Bu doğrultuda, THİEK oy

---

<sup>295</sup> Yargıtay 9. H.D, E.2010/36275, K.2010/24371, T.20.09.2010, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/> (Erişim Tarihi: 07.03.2023)

<sup>296</sup> THİEK, K.2020/182, B.N. 2020/363, T. 25.08.2020, THİEK [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.tihk.gov.tr/public/pdf/files/vfqfm4.pdf> (Erişim Tarihi: 07.03.2023)

çokluğuyla valiliğin başvurucunun engellilik temeliyle dolaylı ayrımcılığa uğradığına karar vermiştir.

Bu karar, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun dolaylı ayrımcılığın önlenmesi konusunda hassas olduğunu ve kamu hizmetlerinin engelli bireylerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde düzenlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Kurum, farklı durumda bulunan bireylere özgürlüklerini ve eşitliklerini sağlamak için tedbirlerin alınmasını ve uygulanmasını önemsemektedir.

#### **4.1.1.3. Pozitif Ayrımcılık**

Pozitif ayrımcılık, var olan bir eşitsizliğin ortadan kaldırılması için dezavantajlı konumda bulunan bireylerin lehine farklı uygulamalara gidilmesidir. Pozitif ayrımcılık, eşitliğin sağlanması için oldukça önem taşımaktadır. Türkiye’de pozitif ayrımcılık hukuki temelini Anayasa’nın 10.maddesinden almaktadır.<sup>297</sup>

Pozitif ayrımcılık ile cinsiyet, yaş, ırk, engellilik gibi doğuştan var olan veyahut sonradan meydana gelen siyasi düşünce, medeni hal, din vb. haller doğrultusunda bireyler arasında meydana gelen eşitsiz koşulların ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır.<sup>298</sup> Pozitif ayrımcılığın uygulanmasında en çok başvurulan metot kota metodudur. Kota metodu, her türlü karar alma sürecinde, katılımın belli bir cinsin tekelinde olmasını engellemek ve cinsiyetler arası dengeli bir dağılımı ve eşit temsili sağlamayı amaçlanmaktadır.<sup>299</sup> Kota metodunda, aynı pozisyona başvuran kadınlar ve erkeklerin aynı kriterlere (eğitim, kıdem, liyakat) sahip olmaları halinde belirli bir

---

<sup>297</sup> Bkz. Yargıtay HGK. E.2015/1621, K.2018/484, T.14.03.2018, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/> (Erişim Tarihi: 07.03.2023).“...4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde hükme bağlanan işverenin eşit davranma borcunun ulusal ve uluslararası alanda düzenlendiği, ülkemizin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100 sayılı Sözleşmesini onayladığı, diğer yandan Avrupa Birliği Adalet Divanının kadın ve erkek arasında doğrudan ya da dolaylı olarak ayrımı yasaklayan kararları bulunduğu, işverenin eşit davranma borcunun en başta Anayasa'nın 10'uncu maddesinden kaynaklandığı, tüm dosya kapsamına göre davalının ayrımcılık yaptığı, kadınlar için pozitif ayrımcılığın düşünüldüğü çağımızda bir kadın işçinin doğum yapması nedeni ile somut olayda olduğu üzere bir uygulamaya tabi tutulmasının hukukumuzda kabul görmeyeceği gerekçesi ile davacının 4 aylık brüt ücreti tutarındaki tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmiştir.”

<sup>298</sup> Karaman, E. (2021) *Eşitlik İlkesi Çerçevesinde Siyasi Partilerde Kadın Kotası*, 1.Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayınevi, ss.147-158

<sup>299</sup> Karaman,E., (2021), s.154

kotaya kadar erkeklerin yerine kadınların işe alınması amaçlanmaktadır.<sup>300</sup> Fakat kota metodunun uygulanmasında belirli niteliklerin göz önüne alınması önem taşımaktadır. Örneğin bir işyerinde, işe alımlarda objektif kriterler olmaksızın yalnızca kadınlara öncelik verilmesi pozitif ayrımcılığa değil gerçek anlamda erkekler aleyhine ayrımcılık söz konusu olmaktadır.

Pozitif ayrımcılık denilince toplumda akla ilk olarak kadınlar gelmekteyse de yalnızca kadınlar lehine değil, toplumda dezavantajlı konumda bulunan tüm bireyler lehine de farklı uygulamalara gidilmektedir.

Dezavantajlı bireyler lehine yapılan pozitif ayrımcılığa örnek olarak Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmeliği örnek teşkil etmektedir. Yönetmelikte engelli bireylerin diğer bireyler gibi kamusal alanda aktif olarak yer almaları ve bu bağlamda özel durumu olan bireylere kamusal alanlarda entegrasyonunda pozitif ayrımcılık yapılması gerekmektedir.<sup>301</sup>

#### **4.1.1.4. Cinsiyet Temelli Ayrımcılık**

Dünya tarihinde insan hakları temelinde eşitlik kavramı ele alınırken, kadınların konumunu ve kadın haklarını ayrı tutmak mümkün değildir.<sup>302</sup> Kadınların sosyal, ekonomik ve toplumsal alanlardaki konumu zaman içerisinde değişmiştir. İlk toplumların kadınlara bakış açısı ile günümüz toplumlarının bakış açıları arasından farklılıklar bulunmaktaysa da toplumların ataerkil yapısı halen devam etmektedir. Toplumların ataerkil yapısı, kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyet ayrımcılığın temelini oluşturmaktadır. Cinsiyet temelli ayrımcılık toplumda, ücret eşitsizliği, şiddete uğrama ve siyasette, hukuk v ekonomi alanında aktif olarak rol oynamama, kamusal olanaklardan yararlanmanın engellenmesi, medeni ve sosyal haklardan etkin olarak yararlanamama şeklinde ortaya çıkmaktadır.<sup>303</sup>

---

<sup>300</sup> Ulucan, D., (2013) ,*Prof. Dr. M. Polat SOYER'e Armağan*, Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi, Cilt: 15( Özel Sayı) s.378

<sup>301</sup> Danıştay 8.D. E.2013/9876, K.2015/3016, T.09.04.2015, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/> (Erişim Tarihi: 13.03.2023)

<sup>302</sup>Bozkurt, Metin (2020) *İşverenin Eşit Davranma Borcu*, 1.Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları, s.48

<sup>303</sup> Çolakoğlu, E., (2011), s.19

Cinsiyet rolleri sebebiyle kadınlar, ev içerisindeki yaşam ile ekonomik yaşam arasındaki dengeyi sağlamakta zorluk yaşamaktadırlar. Ev içerisindeki, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, evin temizliği, yemek vb. görevler kadına yüklenmektedir. Kadınlara yüklenen sorumluluklar gereğince, kadınlar iş gücünün dışına itilmektedir. Kadınların çocuk sahibi olmaları halinde iş yaşamından belirli bir süre veya süresiz olarak uzaklaştıkları, işverenler tarafından belirli bir süre sonrasında işine geri dönen kadınlara daha düşük görevler verdiği görülmektedir. Kadınların hamilelik dönemi ve sonrasında, annelik rolleri nedeniyle cinsiyet ayrımcılığına uğramamaları için özel olarak korunmaları gerekmektedir.<sup>304</sup>

Kadın işçiler cinsiyet rolleri kapsamında karşılaştıkları güçlükleri aşip, iş yaşamına etkin olarak katılsalar dahi erkek işçilerden daha düşük ücretler kazanmaktadırlar. Ücret eşitsizliğinin ortadan kaldırılması için, “*eşit değerde iş için eşit ücret*” ilkesinin uygulanması ve ücret politikalarında şeffaflık ilkesinin uygulanması oldukça önem teşkil etmektedir.

Türk Hukuku’nda cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için kadınların lehine birçok yasal düzenleme yapılmıştır. 2002 yılında yürürlüğe giren yeni medeni kanun ile kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımcılığı ortadan kaldırılması amaçlanmıştır.<sup>305</sup> Cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması ile ilgili en genel hüküm normlar hiyerarşisinin en üstünde yer alan anayasa da düzenlenmiştir. Anayasa’nın 10.maddesinde, kadın ile erkeklerin eşit haklara sahip olduğunu ve bu eşitliğin sağlanmasında devlete yükümlülükler yüklendiği belirtilmiştir. İş Kanunu’nun 5.maddesinde de eşit davranma ilkesi başlığı altında, işverenin iş ilişkisinde eşit davranma borcu ve bu borca aykırılık halinde yaptırımlar düzenlenmiştir.

Cinsiyet temelli ayrımcılığı cinsel taciz olgusundan bağımsız olarak ele almamak gerekmektedir. Bazı ülkelerde işyerinde cinsel taciz, cinsel ayrımcılığa dayanmakta iken bazı ülkelerde ise iş yerindeki cinsel tacizin, yetkinin kötüye kullanılması olarak kabul ettiği, birçok ülkenin de işyerinde cinsel tacizi, işçinin kişilik haklarının ihlali

---

<sup>304</sup>Çolakoğlu, E., (2011), s.20

<sup>305</sup> Başpınar, V., (2003) *Türk Medeni Kanunu ile Aile Hukukunda Yapılan Değişiklikler ve Bu Konuda Bazı Önerilerimiz*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:52(3), s.80

olarak kabul ettiği görülmektedir.<sup>306</sup> Cinsel taciz, bir kişinin kendi isteği dışında; cinsel içerikli tekliflere, şakalara, hakaretlere ve/veya bunları içeren görsel, sözlü ya da fiziksel davranışlara maruz kalmasıdır.<sup>307</sup> Türk Hukuku'nda cinsel taciz, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu ile yasal düzenlemeye sahip olmuştur. Fakat cinsel tacizden bahsedilse dahi, iki kanunda da cinsel tacizin tanımı doğrudan yapılmamıştır.<sup>308</sup>

Cinsel tacizin tanımı, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye Ve Çalışma Koşullarında Kadın Ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 76/207/EEC Sayılı Konsey Direktifini Değiştiren 23 Eylül 2002 tarih ve 2002/73/EEC Sayılı Avrupa Parlamentosu Ve Avrupa Konseyi Direktifi'nin 2.maddesinin 2.fikrasında:

*“Cinsel taciz insan onurunu ihlal etme amacına yönelik veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış olarak” şeklinde verilmiştir.*<sup>309</sup>

İş Kanunu'nun 24.maddesinde cinsel taciz nedeniyle işçinin iş akdini haklı nedenle derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. Maddeye göre:

*“İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa, işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa”*

---

<sup>306</sup> Aydın, Ufuk (2006) *İşyerinde Cinsel Taciz Ve İş Sözleşmesinin Feshi*, Eskişehir Barosu Dergisi, Şubat, S.9, s.18

<sup>307</sup> Balkır, Gönül Zehra (2015) *Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz*, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:1(1),s.15

<sup>308</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2015/2875, K.2008/1142, T.30.05.2018, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/> (Erişim Tarihi: 21.03.2023)

<sup>309</sup> Özdemir, E., (2006) *İşyerinde Cinsel Taciz*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt:4 (11),s.84 ; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2015/2875, K.2008/1142, T.30.05.2018, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/> (Erişim Tarihi: 21.03.2023)

İşçi, iş akdini bildirim süresini beklemeden haklı nedenle feshedebilecektir. Kanunun lafzına bakıldığında işverenin işçiyi gözetme borcunun bulunduğu, gözetme borcu kapsamında işverenin gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. İş Kanunu'na ek olarak Borçlar Kanunu'nda da işverenin "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 417. ve devamı maddelerinde:

*"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri"*

almakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. İş Kanunu'nun kapsamına girmeyen işçiler bakımından Borçlar Kanunu'ndaki işçinin kişiliğinin korunması başlığına yer verilmesi, cinsel tacizin önlenmesi bakımından oldukça önemlidir. Cinsel taciz, İş Kanunu bağlamında sözleşmeye aykırılık niteliğine sahipken Borçlar Kanunu kapsamında ise haksız fiil niteliği taşımaktadır. İşverenin, işçilerin gözetme borcuna aykırı davranması halinde sözleşmeye aykırılık hali doğrultusunda işçilerin gözetmeme borcuna aykırılık nedeniyle uğradıkları zararı ödemekle yükümlüdür.<sup>310</sup> Cinsel tacizin, haksız fiil olarak nitelendirilmesi için 4 unsurun bir arada bulunması gerekmektedir.<sup>311</sup> Cinsel tacize maruz kalan işçinin haksız fiile uğradığını ispat etmesi halinde işverenden maddi ve manevi tazminat talep etme hakkı doğacaktır.<sup>312</sup> Görüldüğü üzere cinsel taciz, hem sözleşmeye aykırılık hem de haksız fiil niteliği taşımaktadır. Doktrinde bu durum "sözleşmeden doğan sorumlulukla sözleşme dışı sorumluluğun yarışması" olarak adlandırılmaktadır.<sup>313</sup>

<sup>310</sup> 6098 Sayılı Yeni TBK md.112 vd.

<sup>311</sup> 6098 Sayılı Yeni TBK md.49: "Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür."

<sup>312</sup> 6098 Sayılı Yeni TBK md.51: "Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler."

<sup>313</sup> Bolayır, N. (2019) *Medeni Usul Hukuku'nda Hakimin Hukuku Re'sen Uygulama İlkesi*, 1.Baskı, Ankara: On İki Levha Yayınevi, ss.284-299. "...Borca aykırılığa ilişkin vakıaların, aynı zamanda haksız fiil olarak da nitelendirilmeleri mümkün olduğundan, tarafça aksi öngörülmedikçe, onun hukukî nitelendirmesiyle bağlı olmayan hâkim, söz konusu vakıaları borca aykırılık veya haksız fiil olarak vasıflandırabilecektir. Buna karşılık, zarar görenin kendisiyle fail arasında önceden mevcut olan sözleşme ilişkisini gösteren vakıayı yargılamaya dâhil etmemesi halinde, hâkim taraflarca getirilme ilkesinin gereği olarak, o vakıayı kendiliğinden dikkate alamayacaktır." Yuvalı,E., (2011), s.130.



Cinsel tacize uğrayan işçi, haksız fiilden doğan sorumluluk hükümlerine de sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine de dayanabilmektedir. İşçi zararının tazmini için sözleşmeye aykırılık veya haksız fiil hükümlerine dayanmakta serbesttir.<sup>314</sup> Seçim hakkına sahip olan işçi menfaati doğrultusunda, sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine dayanması gerekmektedir.<sup>315</sup> İşçinin, haksız fiil sorumluluğuna dayanması halinde işverenin kusurlu davranışını ispat etmesi gerekmektedirken sözleşmeden doğan sorumluluğa dayanması halinde ise kusuru ispat etmesi gerekmemektedir.<sup>316</sup> İspata ek olarak haksız fiilden doğan zamanaşımı fiil ve failin öğrenilmesinden itibaren 2 yıl ve her halükârda 10 yıl olarak belirlenmiş iken, sözleşmeden doğan sorumlulukta ise 10 yıl olarak belirlenmiştir.<sup>317</sup> Fikrimce işçi ilk önce İş Kanunu'nun 5.maddesindeki hükümlere dayanarak ayrımcılık tazminatını talep etmesi ispat açısından lehine olacaktır.<sup>318</sup> İşçinin ayrımcılık tazminatına hak kazanması, maddi ve manevi tazminat talep etme hakkına engel bir durum teşkil etmemektedir.

Cinsel tacize, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'na ek olarak Türk Ceza Kanunu'nda da yer verilmiştir. Türk Ceza Kanunu'nun 105.maddesinin ilk fıkrasında:

*“Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına fiilin çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.”* şeklinde düzenlenmiştir.<sup>319</sup>

---

<sup>314</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2017/1593, K.2020/535, T.7.7.2020, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/>. (Erişim Tarihi: 27.03.2023)

<sup>315</sup> Yuvalı, E., (2011), s. 130

<sup>316</sup> Yuvalı, E., (2011), s.130

<sup>317</sup> 6098 Sayılı Yeni TBK md.72

<sup>318</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2015/3171, K.2018/1143, T.30.05.2018, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/>. (Erişim Tarihi: 27.03.2023) “...Cinsel tacizin ispatlanması, işyerinde cinsel taciz sorununun çözümü en güç yönünü teşkil etmektedir. Gerçekten, cinsel taciz çoğu zaman sadece mağdur ve fail arasında yaşanan ve bilinen bir eylem niteliğinde olmaktadır. Dolayısıyla, sadece mağdur tarafından bilinen bir olayın inandırıcı biçimde ortaya konulması büyük bir güçlük arz etmektedir (Özdemir, E.: a.g.e., s. 93-94)”

<sup>319</sup> 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 25611, 26 Eylül 2004 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 27.03.2023)

Cinsel tacize uğramış işçi, TCK'ya dayanarak ceza davası açmışsa ve işbu ceza davası ile haklılığını ispatlamış ise, hukuk davasında bu ceza dosyası delil olarak kullanılacaktır.

Konu ile ilgili Yargıtay kararı şu şekildedir:

*“Yukarıdaki açıklamalar ışığında somut olayın değerlendirilmesine gelince; davacı vekili müvekkilinin iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatlarının hüküm altına alınmasını talep etmiş; davalı vekili ise işyerinde çalışan kadın bir işçiyi taciz ve tehdit etmesi nedeni ile iş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiğini, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmasının mümkün olmadığını savunmuştur. Mahkemece haklı feshin kanıtlamadığı gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatlarının davalıdan tahsiline karar verilmiştir. Her ne kadar Özel Daire bozma kararında fesih sebebi yapılan cinsel taciz eylemi ile ilgili olarak davalı işveren yetkilileri tarafından düzenlenen 12.04.2012 tarihli tutanak altında imzaları bulunan çalışanların HMK'nın 31'inci maddesi kapsamında resen tanık olarak dinlenmesi gerektiği gerekçesi ile Mahkeme kararı bozulmuş ise de, davanın "tarafarca getirilme" ilkesine tabi bir dava olduğu, üstelik tutanağı düzenleyen çalışanların tanık olarak bildirilmediği dikkate alındığında bu yöne ilişkin bozma kararının yerinde olmadığı açıktır. Ne var ki, davalı vekili delil listesinde iş yeri çalışanı kadın işçinin davacı hakkındaki şikâyeti üzerine yürütülen soruşturma dosyasına delil olarak dayanmıştır. Bu nedenle yürütülen soruşturma sonucu Bursa 4. Sulh Ceza Mahkemesinde açılan kamu davasına ilişkin dosya getirtilerek bu dosya içine alınmalı; ceza davasında dinlenen aynı zamanda bu davada da bilgisine başvurulmuş tanıkların beyanları değerlendirilerek çelişki bulunduğu takdirde bu çelişki giderilmelidir.”<sup>320</sup>*

Yargıtay' a göre:

---

<sup>320</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2015/3171, K.2018/1143, T.30.05.2018, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/>. (Erişim Tarihi: 27.03.2023)

*“Ceza davasında toplanmış deliller ile hukuk davasında toplanacak deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca varılması gerekmektedir.”*

Mahkeme kararı ve delil sunumu gibi faktörlerin doğru bir şekilde değerlendirilmesi ve adil bir sonuca ulaşılması önemlidir. Yargıtay'ın bu kararı, delillerin ve tanıkların dikkate alınmasını ve çelişkilerin giderilmesini gerektiren bir durumu vurgulamaktadır.

Cinsiyet temelli ayrımcılık kapsamında değerlendirilmesi gereken bir diğer durum da cinsel yönelim sebebiyle ayrımcılık konusudur.<sup>321</sup> Cinsel yönelim sebebiyle ayrımcılık, kişilerin karşı cinsiyete, hemcins veya cinsiyete veya birden fazla cinsiyete karşı romantik veya cinsel çekim (veya her ikisini de) hissetmeye yönlendiren kalıcı kişisel bir nitelik olarak tanımlanmıştır.<sup>322</sup> Türk Hukuku'nda cinsel yönelim sebebiyle ayrımcılık kanunlar ve anayasa kapsamında düzenlenmemiştir.<sup>323</sup>

Fakat İş Kanunu'nda ve Anayasa'da kullanılan *“benzeri sebepler”* ifadesi ile cinsel yönelim sebebiyle ayrımcılık yapılamayacağı dolaylı olarak düzenlenmiştir. Cinsel yönelimin yasal dayanağı ile ilgili Yargıtay kararında: *“Toplumun çoğunluğundan farklı cinsel yönelime sahip kişilerin “herkes” kapsamında hak özneleri olarak anayasada yer verilen hak ve özgürlüklerden ayrımcılık yasağı kapsamında yararlanmaları gerektiği kuşkusuzdur. Kaldı ki maddede ayrımcılık sebepleri “ve benzeri sebeplerle” ibaresi ile ucu açık bırakılmıştır. Hukuk kuralları; yaşayan dinamik bir organizmadır, katı ve şekli sınırlara sıkı sıkıya bağlı yorumlandığında çağın şartlarına ve ihtiyaçlarına çözüm getirmeleri mümkün değildir.*

*“Bu açıdan bakıldığında Anayasa'nın 10. maddesinde ucu açık, yoruma elverişli ve esnek bir ayrımcılık temeli benimsendiğinden cinsel yönelimin de bu kapsamda kaldığını kabul etmek gerekir. Çünkü cinsel yönelim; ırk, cinsiyet, köken, renk kadar ciddi bir ayrımcılık temeli olarak özel hayatın mahrem yönlerinden birini oluşturur (AYM; Sinem Hun, B. No: 2013/5356, 08/05/2014, § 32; A. Şancı, B. No: 2012/29, 05/11/2014; Ş. Karaman, B. No:*

---

<sup>321</sup> Ataş, G. Ö., (2021), s.33

<sup>322</sup> Wikipedia (2023)

<sup>323</sup> Ataş, G.Ö., (2021), s.33

2012/1205, 08/05/2014, § 41; M. F. Yiğit ve Diğerleri, B. No: 2014/16838, 09/09/2015 § 82).” şeklinde belirtilmiştir.<sup>324</sup>”

İşverenin, işçinin cinsel yönelimi sebebiyle aynı veyahut benzer durumda bulunan işçiler arasında meşru bir sebep olmaksızın ayrımcılık yapılması halinde veya sırf cinsel yönelimi sebebiyle işe alınmaması halinde cinsel yönelim sebebiyle ayrımcılık hali söz konusu olacaktır.<sup>325</sup>

#### **4.1.1.5. Din, İnanç, Felsefi ve Siyasal Düşünce Nedeniyle Ayrımcılık**

Türk Hukukunda, din, felsefi inanç ve siyasal düşünce sebebiyle ayrımcılık yasağı Anayasa'nın 10. Maddesinde, İş Kanunu'nun 5. Maddesinde ve 6701 Sayılı TİHEK'nin 2.maddesinde ve Türk Ceza Kanunu'nun 122.maddelerinde yasal güvence altına alınmıştır. Fikrimce, bu başlıklar arasında en fazla incelenmesi gereken husus din ve inanç özgürlüğüdür. İşyerinde din ve inanç özgürlüğünün sınırları ve işverenin yönetim yetkisi dâhilinde din ve inanç özgürlüğünün sınırlandırıp sınırlandıramayacağı konusundaki Yargıtay kararı, konumuz bakımından önem teşkil etmektedir. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 21.12.2017 tarihli kararında:

<sup>324</sup> Yargıtay 4. HD. E.2020/3822, K.2021/1035, T.08.03.2021, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://lib.kazanci.com.tr/> (Erişim Tarihi: 27.03.2023)

<sup>325</sup> Yargıtay 4. HD. E.2020/3822, K.2021/1035, T.08.03.2021, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://lib.kazanci.com.tr/> (Erişim Tarihi : 27.03.2023). “...Davacının cinsel yönelimi nedeniyle aynı veya benzer konumda olan diğer kişilerden farklı bir muameleyle uğradığı tespitinden sonra ikinci aşama olarak bunun haklı bir sebebinin veya meşru bir amacının olup olmadığına bakılmalıdır. Davacının hakemlik görevine iade talebinin reddedilmesi, mesleki yetersizlik veya bununla ilgili bir nedenden. /.. dolaylı değil özel hayatıyla ilgili tercihinden kaynaklanmıştır. Eşcinsel olan bir kişinin, mevcut mevzuat uyarınca hakemlik görevini yapamayacağını öngören bir kural veya bu yönde bir iddia da bulunmamaktadır. Öte yandan, cinsel yönelimi nedeniyle davacıya hakemlik görevi verilmediğini ve bu durumun kamuoyu tarafından öğrenildikten sonra davacının kamuda görev almasının veya özel sektörde çalışmasının artık kolay olmayacağı, özel hayatında da sorunlar ve dışlanma yaşayacağı açıktır. Nitekim davacının bu yönde şikâyetleri de dosya kapsamında yer alan dilekçelerinden anlaşılmaktadır. Kişinin çalışma yaşamı ve mesleki faaliyetleri kişiliğinin gelişimi ve gerçekleştirilmesi için ona imkân tanıyan önemli bir hayat alanı olup özel hayat hakkı kapsamında değerlendirilmektedir. Davacı, maruz kaldığı müdahaleyle görevine geri dönememiş ve bu nedenle geçimini sağlamaktan alıkonulmuştur. Bu durum ise kişinin yakın çevresiyle ve diğer insanlarla ilişkilerinde ve niteliklerinin cevap verdiği işi yapma yetkisini etkileyerek sosyal konumu, saygınlığı ve gelecek beklentileri üzerinde olumsuz sonuçlara neden olabilecek, sosyal ve hukuki dışlanmışlık sonucunu doğurabilecektir. Hukuka saygılı devlet ise bütün bireylere toplumda var olan fırsatlara erişmek için eşit ve adil imkânlar sunmak ve bunun önündeki engelleri kaldırmakla yükümlüdür. Farklı muamele kaynaklı ayrımcılıktan kurtulması için kişiden, şeref ve haysiyetini ilgilendiren ve kişiliğinin ayrılmaz bir parçasını oluşturan cinsel yönelimini inkâr etmesi veya değiştirmesi beklenemez. Bu nedenle somut olayda davacının kişilik haklarının ihlal edildiği gerekçesiyle manevi tazminat talebinin kabulü gerekir.”

*“İşçinin gerek kıyafetleri gerekse fiziksel özelliklerine ilişkin ve giderek dini bir sembol olarak sakal bırakmasına ne ölçüde müdahale edebileceği veya bu konuda işçiye bağlayıcı talimatlar vermesinin mümkün olup olmadığı hususu ele alınmıştır.”<sup>326</sup>*

Somut olayda, işçinin iş akdinin dini vecibelerini yerine getirmek suretiyle işyerinde sakal bırakması sonrasında yazılı savunmasının istendiği savunmasında kılık, kıyafetine gerekli özeni gösterdiğini, sakal bırakmanın iş sağlığı ve güvenliğini etkilemediği, başarılı bir çalışan olduğunu belirtmiştir. Yargıtay:

*“Her ne kadar taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesinde sakal bırakmak ile ilgili özel bir düzenleme olmasa da iş sözleşmesinin "Özel Şartlar" 11/b maddesinde; "işçi, işyerinde çalışma mevzuatı ve işveren tarafından çıkartılmış ve çıkartılacak yönetmelik, genelge, sirküler talimat vb. gibi düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt eder" şeklinde düzenleme bulunduğunu, yazılı uyarılara rağmen işçinin kılık kıyafetini düzeltmediğini bu davranış nedeniyle iş ilişkisinin taraflar için çekilmez hale geldiğini, iş ilişkisinin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesinin işveren tarafından beklenilemeyeceğini kabul edilerek yapılan feshin geçerli nedenle yapılmış olduğu sonucuna varılmıştır.”*

Fikrimce Yargıtay, işçinin çalıştığı yer, müşterilerle birebir ilişkisinin olup olmadığı, işyeri açısından sağlığı ve güvenliği tehlikeye atıp atmadığı hususlarını birlikte değerlendirilmek suretiyle işverenin yönetim hakkı ve işçinin din ve inanç özgürlüğünü kullanması arasında denge kurulmak suretiyle bir karar verilmesi gerekmektedir<sup>327</sup>. Yerleşik Yargıtay içtihatlarına göre de, işyerinde dini düşüncelerini dışa vurarak, dini kıyafet ve aksesuar kullanmak suretiyle din özgürlüğünü kullandığını belirten işçinin kılık ve kıyafetine ancak işyerinde güvenliği ve sağlığı tehlikeye atması söz konusu ise sınırlandırılabilirliği belirtilmiştir.<sup>328</sup>

---

<sup>326</sup> Yargıtay 9.HD. E.2016/32606, K.2017/21996, T.21.12.2017, Çalışma ve Toplum Dergisi [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.calismatoplum.org/> (Erişim Tarihi: 29.03.2023)

<sup>327</sup> Yangın Dulay, D., (2019) *İşyerinde Dini Sembollerin Kullanımı (Karar İncelemesi)*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt :3(62), s.2067

<sup>328</sup> Yargıtay 9. HD. E.2015/14396, K. 2015/22303, T 18.06.2015, Yargıtay [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 29.03.2023). “...Elektronik kart üreten bir firmada çalışan kadın işçinin başörtüsü kullanımından sonra iş sözleşmesinin feshedildiği bir davada öncelikli

Din ve inanç özgürlüğü nedeniyle ayrımcılık yapıldığının tespiti bakımından, din ve inancın tanımı, kapsamı ve sınırlarının belirlenmesi oldukça önem teşkil etmektedir.<sup>329</sup> Türk hukukunda din ve inanç özgürlüğü Anayasa'nın 24.maddesinde:

*“Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir.”*<sup>330</sup> din ve vicdan özgürlüğü anayasal bağlamda güvence altına alınmıştır.

Avrupa Birliği'nin 2000/78 sayılı direktifi ile din ve inanç özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Direktife göre özgürlüğün kapsamı, icra edilecek işin niteliği belirli bir dine ve inanca sahip olmayı gerektiriyorsa bu inanca veya dine sahip olan işçilerin işe alınması halinde ayrımcı bir tutum söz konusu olmayacaktır.<sup>331</sup>

#### **4.1.1.6. Irk ve Etnik Köken Nedeniyle Ayrımcılık**

Türk Dil Kurumu Sözlükleri ırkın tanımını:

*“Kalıtımsal olarak ortak fiziksel ve fizyolojik özelliklere sahip insanlar topluluğu”* şeklinde yapmıştır.<sup>332</sup>

Oxford Sözlükleri ise ırkı,

*“Kalıtımsal özyapıları bir olan insanların oluşturduğu doğal topluluk”* olarak tanımlamıştır.<sup>333</sup>

Bireylere ırkı sebebiyle ayrımcılık uygulanması halinde ırkçılık ortaya çıkmaktadır. Irkçılık:

---

olarak başörtüsü kullanımının iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediğinin araştırılması gerektiğini ifade etmiştir.”

<sup>329</sup> Yıldız,G.B.,(2008), s.130.

<sup>330</sup> 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 17863 (Mükerrer), 09 Ekim 1982 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 27.03.2023)

<sup>331</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yıldız,G.B.,(2008), s.130, “...Örneğin bir camide, kilisede ya da sinagogda çalışacak, burada yürütülen dini hizmeti ifa edecek kişilerin o dine mensup olmasını aramak<sup>284</sup>, çevre koruma konusunda faaliyet gösterecek bir kuruluşun istihdam edeceği kişilerin çevreci olmasını şart olarak araması ayrımcılık olarak değerlendirilemez...”

<sup>332</sup> TDK (2023). Erişim Kaynağı:( <https://sozluk.gov.tr/> ) (Erişim Tarihi: 29.03.2023)

<sup>333</sup> Oxford Language (2023). Erişim Kaynağı: ( <https://languages.oup.com/google-dictionary-tr/> ) (Erişim Tarihi:29.03.2023)

*“Farklı bir ırk veya etnik kökene sahip oldukları için diğer insanlara yönelik önyargı, ayrımcılık veya düşmanlıktır.”<sup>334</sup>*

Türk hukukunda ırk nedeniyle ayrımcılık yasağı Anayasa'nın 10.maddesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5.maddesi ve Türk Ceza Kanunu'nun 122.maddesinde düzenlenmiştir. Her ne kadar işbu yasal düzenlemelerde ırk ayrımcılığına değinilirken etnik köken nedeniyle ayrımcılığa ayrıca değinilmese de ırk ayrımcılığının etnik köken nedeniyle ayrımcılığı kapsamında yer alması sebebiyle her iki ayrımcılık türünü de kapsamaktadır.<sup>335</sup>

Türk Hukuku'na ek olarak ırkçılığın veya renge dayalı ayrımcılığın çok fazla yaygın olduğu Amerika'da diğer ayrımcılık türlerine nazaran ırk ve etnik köken nedeniyle ayrımcılık daha etkin olarak uygulama alanı bulmaktadır.<sup>336</sup> Amerika Medeni Haklar Kanunu'nun 7.bölümünde ırk ve etnik köken nedeniyle ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır.<sup>337</sup>

Avrupa Birliği Hukuku'nda ise 2020/43 sayılı direktif ile ırk ve etnik köken nedeniyle ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır.<sup>338</sup> Direktifin uygulama alanına bakıldığında vatandaşlık hususu esas alınmaksızın Avrupa Birliği sınırları içerisinde bulunan herkesi kapsamaktadır.<sup>339</sup> Kişiler belirli bir ırka veya etnik kökene ait olmasalar dahi kendilerini belirli bir ırkın veya etnik kökenin çatısı altında sınıflandırıyorlarsa ve bu sebeple ayrımcı davranışlara maruz kalıyorlarsa direktifin koruması altına alınırlar.<sup>340</sup>

---

<sup>334</sup>Wikipedia (2023). Erişim Kaynağı: (<https://tr.wikipedia.org/>) (Erişim Tarihi: 29.03.2023)

<sup>335</sup> Ataş, G. Ö., (2021) ,s.23

<sup>336</sup> Wikipedia (2023), *Amerika Birleşik Devletleri'nde ırk ayrımcılığı*: “Amerika Birleşik Devletleri'nde ırk ayrımcılığı, ABD çapında barınma, sağlık hizmeti, eğitim, iş bulma ve ulaşım gibi toplumsal hizmet veya tesislerden ırklara göre farklı yararlanma sistemlerinin belirlenmesini anlatır. Terim genel olarak Afroamerikalıların beyazlardan fiziki zor eliyle veya yasal olarak ayrılmasını anlatsa da diğer etnik azınlıkların yaşadığı ayrımcılığı da içerir. Genel olarak fiziksel ayrımlar anlatılsa da örneğin ırklararası evliliğe karşı alınan önlemler gibi farklı yönleri de bulunabilir. ABD Silahlı Kuvvetlerinde 1948 yılına kadar siyahiler beyazların bulunduğu birliklere alınmayıp ayrı şekilde idare edilseler de başlarında beyaz komutanlar bulunurdu. Toplumsal hayatta Afroamerikalıların uyması gereken düzenlemeler kamusal hayatta yer almakta, nerede yürüyebilecekleri, yiyip içebilecekleri veya dinlenebilecekleri belirlenmiş durumdaydı. Ayrımcılığa dair hukuk de jure olarak 1964 Medeni Haklar Yasasıyla garanti altına alınmış olsa da de facto olarak ayrımcılık günümüzde hala sürmektedir.”

<sup>337</sup> Yuvalı,E., (2011), s.160

<sup>338</sup> Yuvalı,E., (2011), s.160

<sup>339</sup> Yuvalı, E., (2011) ,s.160

<sup>340</sup> Yuvalı,E., (2011) ,s.160

#### 4.1.1.7. Engellilik Nedeniyle Ayrımcılık

Türk Dil Kurumu'na göre engel:

*“Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal veya sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmiş, toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri çeken kimse”* olarak tanımlanmıştır.<sup>341</sup>

Engellilik, fizyolojik, zihinsel ve fiziksel olarak doğuştan olarak meydana gelebileceğı gibi sonradan da meydana gelebilmektedir.<sup>342</sup> 5378 Sayılı Engelliler Hakkındaki Kanun'un 3.maddesinde ise engelliliğe dayalı ayrımcılık:

*“Siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı”* şeklinde tanımlanmıştır.<sup>343</sup>

Türkiye de engelliler hakkındaki yasal düzenlemeleri Engelliler Hukuku adı ile bir çatı altında birleştirmek henüz gelişmekte olan bir alan için uygun olmayacaktır. Türkiye'de engellilik genel kanunlarda yer alan hükümler ve uluslararası sözleşmeler çerçevesinde kendisine uygulama alanı bulmaktadır. Türk hukukunda engellilik nedeniyle ayrımcılık yasaklanmıştır, ancak İş Kanunu'nun 5. maddesinde ve Anayasa'nın 10. maddesinde doğrudan engellilik nedeniyle ayrımcılık yasağına açık bir şekilde yer verilmemektedir. Bununla birlikte, İş Kanunu'nun 5. maddesinde *"benzeri sebepler"* başlığı altında ayrımcılığın yasaklandığı belirtilmektedir. Bu hüküm, engellilik nedeniyle ayrımcılığı da kapsamaktadır.

---

<sup>341</sup> TDK (2023). Erişim Kaynağı:(<https://sozluk.gov.tr/>) (Erişim Tarihi: 30.03.2023)

<sup>342</sup> Wikipedia (2023). Erişim Kaynağı: (<https://tr.wikipedia.org/>) (Erişim Tarihi:30.03.2023)

<sup>343</sup> 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 25868, 07 Temmuz 2005 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 30.03.2023)



İşbu kanunların aksine, 5378 sayılı Engelliler Hakkındaki Kanun'un 41.maddesi ile 26.09.2004 tarihinde, Türk Ceza Kanunu'nun 122.maddesi ile engellilik nedeniyle ayrımcılık yapılması nefret ve ayrımcılık suçunun kapsamına alınmıştır. 5378 Sayılı Engelliler Hakkındaki Kanun da engellilik nedeniyle ayrımcılığı açıkça yasaklamıştır. 5378 sayılı kanunun 14.maddesinde engellerin iş ilişkisi başlamadan önce, iş ilişkisi boyunca ve iş ilişkisinin sona ermesi hallerinde engellerinden dolayı objektif gerekçe olmaksızın hiçbir şekilde ayrımcılık yapılamayacağı düzenlenmiştir.<sup>344</sup>

Engellilerin istihdama etkin şekilde katılmalarını sağlamak amacıyla İş Kanunu'nun 30.maddesi ile işverenlerin özel sektörde %3 engelli işçi ve kamu sektöründe %4 engelli işçi çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir.<sup>345</sup>

Ulusal kanunlara ek olarak uluslararası kanunlarda da engellilik nedeniyle ayrımcılık hali yasaklanmış ve engellilerin, objektif ve makul gerekçeler olmaksızın yalnızca engellilik halleri nedeniyle ayrımcılık yapılmasının önüne geçilmesi için üye devletlere pozitif ve negatif yükümlülükler verilmiştir. Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmesi'nin 28.maddesinde üye devletler engellilerin; sosyal,

---

<sup>344</sup> 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun 14.madde: “Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınır. İşe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelinden dolayı diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz. Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılması zorunludur. Engellilik durumları sebebiyle iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdam edildiği korumalı işyerlerinin statüsü ve bu işyerleriyle ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca müştereken çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.”

<sup>345</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 30 : “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.”

ekonomik, fiziksel, eğitim vb. diğer konularda ayrımcılığa uğramamaları için çeşitli teşvikler ve önlemler almaları gerektiği düzenlenmiştir.<sup>346</sup>

#### **4.1.1.8. Yaşa Dayalı Ayrımcılık**

Yaş ayrımcılığı, herhangi bir bireye ya da gruba yaşından ötürü ayrımcılık yapılmasıdır.<sup>347</sup> Yaş ayrımcılığına, genellikle toplumdan izole edilmeye çalışılan yaşlılar ve kıdemsiz olmaları gerekçe gösterilerek toplumda arka plana itilen gençler maruz kalmaktadırlar.<sup>348</sup> Türk Hukukunda yaş ayrımcılığına ilişkin doğrudan ve açıkça bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Fakat yaş ayrımcılığı İş Kanunu'nun 5.maddesinin "*benzeri sebepler*" başlığı adı altında değerlendirilmekte ve mutlak bir ayrımcılık sebebi olarak ele alınmaktadır.<sup>349</sup> Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı başlığını taşıyan ikinci bölümünün 3.maddesinde yaş ayrımcılığı açıkça yasaklanmıştır.<sup>350</sup>

İş Kanunu'nda doğrudan yaş ayrımcılığına ilişkin düzenleme olmamasına rağmen, kanuna göre bazı işlerin belirli yaş grubu tarafından ifa edilemeyeceği düzenlenmiştir. Örneğin hafif işler dışında 15 yaşını doldurmamış çocukların çalışması yasaklanmıştır. Ayrıca reşit olmamış bireylerin çalışma koşulları ve çalışma hayatları özel olarak ifade edilmiş ve bu gruptaki çocuklar için bazı yasaklar konulmuştur. Ayrıca Devlet Memurları Kanunu'nda da memuriyete giriş yaşı, çalışma yaş hadleri ve memurluğun sona ermesi içerisinde yer alan yaş sebebiyle emeklilik koşulları düzenlenmiştir.<sup>351</sup> Yukarıda bahsedilen kanunlarda yaş ile ilgili düzenlemelerin yer alması ayrımcılık anlamına gelmemektedir. Bazı yaş gruplarının çalışmasının yasaklanması ve çalışma

---

<sup>346</sup> 5825 Sayılı Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı:27288, 14 Temmuz 2009[Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/> (Erişim Tarihi:30.03.2023)

<sup>347</sup> Wikipedia (2023). Erişim Kaynağı: (<https://tr.wikipedia.org/>) (Erişim Tarihi: 04.04.2023)

<sup>348</sup> Tunçay, Y. G., (2020) *Toplumda Yaşa Bağlı Ayrımcılık*, Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt :3 (1), s.5

<sup>349</sup> Bozkurt, M., (2020), s.61

<sup>350</sup> 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 29690, 20 Nisan 2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 03.04.2023)

<sup>351</sup> 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 12056, 23 Temmuz 1965 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 04.04.2023)

hayatlarının özellikli grup olarak değerlendirilmesi çalışma hayatındaki suiistimallerin önlenmesi amacıyla hizmet etmektedir.<sup>352</sup>

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi:

*“İşveren ve sendika arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümlerine ile işverene, emekliliği hak etmiş olan kadın ve erkek işçilerin iş akitlerini tek taraflı olarak geçerli olarak feshetme hakkının olduğuna karar vermiştir.<sup>353</sup> İşbu karar doğrultusunda, toplu iş sözleşmeleri maddeleri gereğince emeklilik şartlarını sağlayan işçilerin iş akitleri işveren tarafından işletmesel karar gereğince geçerli nedenle feshedilebilecek ve söz konusu durum eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmeyecektir.<sup>354</sup>*

Yargıtay’ın 2005- 2006 tarihli kararlarında işverenin emekliliğe hak kazanmış olan işçiler bakımından sosyal seçim ilkesi gereğince iş akitlerini feshedebileceği belirtilmişken yeni tarihli kararlarında ise seçim ilkeleri doğrultusunda ispat sorunu ortaya çıkacağı, seçim ölçütlerinin objektifliğinin yoruma açık olması ve ilkenin yasal dayanağının olmaması gerekçe gösterilerek işverenin sosyal seçim doğrultusunda emekliliğe hak kazanmış işçilerin iş akitlerini feshedemeyeceği hüküm altına alınmıştır.<sup>355</sup>

Ezcümle Türk hukukunda, yalnızca yaşının genç olması veyahut yaşlı olması nedeniyle ayrımcılık yapılması da eşitlik ilkesine aykırıdır. İşçilerin iş akdi, yaşlarına bağlı olarak feshedilmesi durumunda eşitlik ilkesine aykırılık söz konusu olur. İşveren, işçileri yaşlarına dayanarak ayrımcılık yapamaz ve iş akdini feshedemez. İşçilerin yaşları, iş ilişkilerinde bir ayrımcılık nedeni olmamalıdır. Bu şekilde yaşa dayalı ayrımcılık, işçilerin haklarını ihlal eder ve hukuki yaptırımlarla karşı karşıya getirebilir.

---

<sup>352</sup> Tiritöglü, H. H. (2015) *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaş Ayrımcılığı*, Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, s.151

<sup>353</sup> Yargıtay 22. HD. E.2011/17688, K.2012/4786, T.19.03.2012, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/> (Erişim Tarihi: 05.01.2023)

<sup>354</sup> Bozkurt, M., (2020), s.62

<sup>355</sup> Akı, E., (2007), *İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Olarak “Emeklilik”*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt : 9 (Özel Sayı), s.10

## **4.2. Eşitlik İlkesinin Uygulanma Koşulları**

Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, iş hukuku bakımından işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir.<sup>356</sup> Öğretide Ugan Çatalkaya'ya göre:

*“İş hukukunda eşitlik ilkesinin iki boyutu vardır. Bu iki boyutu da ayrımcılık yasakları ve eşit işlem yapma borcu oluşturmaktadır.”<sup>357</sup>*

İşverenin işçilere eşit davranma borcunun doğabilmesi için bazı koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu koşulların gerçekleşmemesi halinde işverenin eşit davranma borcu doğmamaktadır.

### **4.2.1. Aynı İşyerinin İşçileri Olma Şartı**

İşverenin eşit davranma borcunun doğabilmesi için, işçilerin aynı işyerinin işçisi olarak çalışıyor olmaları gerekmektedir.<sup>358</sup> İşçilerin farklı işverenlere ait çalışması halinde işveren farklı uygulamalara gidebilecektir. Farklı işyerleri kapsamındaki işçiler açısından işverenin eşit davranma borcu bulunmamaktadır. Hatta işçilerin aynı işverene ait farklı işyerinde çalışıyor olmaları halinde dahi işyerlerindeki çalışma koşulları önemli ölçüde benzerlik göstermiyorsa işverenin işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır. Eşit işlem borcunun doğması için iş organizasyonunun yapısının aynı olması gerekmemektedir. Eğer yapılan iş ve çalışma koşulları benzerlik teşkil ediyorsa işverenin eşit işlem borcu doğacaktır.<sup>359</sup>

---

<sup>356</sup> Yargıtay 9. HD. E.2016/24252, K.2020/10625, T.06.10.2020, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://lib.kazanci.com.tr/> (Erişim Tarihi: 30.01.2023)

<sup>357</sup> Ugan Çatalkaya, D., (2021) *İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Yasası*, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:69, s.864.

<sup>358</sup> İstisnai olarak Bkz. Tuncay, A. C.(1982) *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*. İstanbul :Fakülteler Matbaası,s.148-149; Kandemir ve Yardımcıoğlu, (2014),s.10-11. “...Aynı işletme kapsamındaki işyerleri arasında hiçbir farklılık bulunmuyorsa veya işyerleri arasında sürekli bir işçi değiş tokuşu varsa (banka şubelerinde olduğu gibi) yani kısacası aynı işverenin farklı işyerleri ve bu işyerlerindeki çalışma koşulları aynı işyeriymiş gibi benzerlik ya da özdeşlik gösteriyorsa işverenin bu işçiler arasında eşit davranma borcu ortaya çıkacaktır...”

<sup>359</sup> Çolakoğlu, E., s.32-33; Özaçmak, Z. (2021) *Eşitlik İlkesi Ve İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu*, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi, ss.31-32.

İşverenin işçilerine eşit davranma ilkesini mutlak olarak algılamamak gerekmektedir. Kanun koyucunun korumak istediği esas unsur ise işverenin herhangi bir haklı ve objektif neden olmaksızın keyfi olarak işçilere farklı davranmasını engellenmek istenmiştir. Tam tersi durum göz önüne alındığında işverenin hiçbir kıstas ve objektif neden gözetilmeksizin tüm işçilere eşit davranması halinde eşit davranma borcunun amacına aykırı bir durum ortaya çıkmış olacaktır. Yerleşik Yargıtay içtihatlarında da belirtildiği üzere:

*“Anılan ilke hakların sınırlandırılmasına değil tesisine hizmet eder. Eşitlik ilkesi aynı durumda olan işçiler yönünden geçerlidir. Başka bir anlatımla işverenin, farklı konumda olan işçiler bakımından<sup>360</sup> eşit davranma yükümü yerine, yönetim hakkı kapsamında farklı davranma serbestisinden söz edilir.”<sup>361</sup>*

İşyerinde birlik ilkesi başlığı adı altında İş Kanunu 6.madde doğrultusunda işverenin bir işyerini devraldığında eşit işlem yükümlülüğü borcunun doğup doğmayacağı konusu da oldukça önemlidir.<sup>362</sup> Söz konusu maddeye göre:

<sup>360</sup> Yargıtay 9. HD. E.2021/2786, K. 2021/6672, T.23.03.2021, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2021-2786-k-2021-6672-t-23-3-2021>. (Erişim Tarihi: 31.01.2023) ....”Somut uyuşmazlıkta, Mahkemece, davalı şirketin hakim ortağı olan ve temyiz aşamasında davalı şirket ile birleştiği bildirilen dava dışı Türkiye ... Fabrikaları A.Ş. tarafından çalışanlarına yaptığı eğitim yardımı miktarından yararlanması gerektiği gerekçesiyle davacının fark eğitim yardımı alacakları kabul edilmişse de, davalı şirketten ayrı, bağımsız işveren olan dava dışı şirketin (birleşme ile davalı konumuna geçen Türkiye ... Fabrikaları A.Ş.) kendi işçilerine yaptığı eğitim yardımı miktarından yararlanması mümkün değildir. Çünkü her iki şirket ayrı bir tüzelkişilik ve bağımsız diğer bir işverendir. Aynı işveren olması sözkonusu olmadığından eşit davranma borcunun ihlalden söz dileyemez. Mahkemece davacının fark eğitim yardım talebinin reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

<sup>361</sup> Yargıtay 9.HD. E.2017/16279, K.2020/10415, T.05.10.2020, Sicil Dergisi [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://sicil.mess.org.tr/media/uploads/sicil46127136.pdf>. (Erişim Tarihi:31.01.2023). “.... Özel bir nedene dayanmadan (cinsiyet ayrımcılığı vs.) performans, verimlilik ve bunun gibi kriterlere göre zam oranlarının belirlenmesi ise işverenin yönetim yetkisi kapsamında kalmakta olup, esasen daha fazla efor sarf eden, daha fazla verimli olan işçi açısından diğer işçilere göre yüksek zam verilmesi de eşitliğin gereğidir.”

<sup>362</sup> Yargıtay 7. Hukuk Dairesi E.2015/2742, K.2015/18195, T.06.10.2015, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/7-hukuk-dairesi-e-2015-2742-k-2015-18195-t-6-10-2015>. (Erişim Tarihi : 31.01.2023) ....”Davacının ...’nde mevsimlik işçi olarak çalışırken 2001 yılında daimi kadroya alındığı, işyeri devri suretiyle davalının sorumluluğundaki İl Özel idare bünyesine çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacının uzun yıllardan beri kamuya ait işyerinde çalışması, iş kolu ve işyeri değişikliğinin iradesi dışında yasal düzenlemeler nedeni ile gerçekleşmesi, aynı kıdemdeki başka bir işçiden daha düşük derece ve kademedeki ücret almasının başta Anayasa'nın 10 ve 55. maddeleri olmak üzere 4857 sayılı Yasa'nın 5. maddesine ayrıca iç hukuk normu olarak kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşme ve Tavsiye Kararlarında

*“İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.”*

Dolayısıyla söz konusu maddenin lafzı yorumlandığında işverenin hem devraldığı işyerinde çalışan işçiler bakımından hem de aynı çalışma koşulları ile aynı iş organizasyonunu devralan işverenin önceki çalıştırdığı işçiler bakımından da eşit davranma borcu yükümlülüğü doğacaktır.<sup>363</sup>

#### **4.2.2. Kollektif Bir Uygulama Olması**

İşverenin eşit işlem yükümlülüğünün doğması için bir diğer koşul ise, işçilerin tümünü ilgilendiren işverenden kaynaklanan bir durum ortaya çıkmış olması gerekmektedir. İşverenden kaynaklanmayan durumlarda ise, eşit davranma borcu söz konusu olmayacaktır. Eğer yasadan veyahut toplu iş sözleşmesinden kaynaklı sebeplerle işverenin işyerinde farklı uygulamalara gitmesi söz konusu ise artık bu koşulda eşit işlem borcuna aykırılık hali ortaya çıkmayacaktır.<sup>364</sup> 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25.maddesine göre :

*“Bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendika üyesi olan işçiler, sendika üyesi olmayan işçiler arasında ve farklı sendika üyesi olan işçiler arasında çalışma şartları bakımından herhangi bir ayırım yapılamaz. Ancak ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin olan sosyal yardım konularında işveren sendika üyesi olan işçiler ile olmayan işçiler arasında farklı uygulamalara gidebilecektir.”<sup>365</sup>*

---

da çeşitli biçimlerde ele alınan eşitlik ilkesine aykırı olması nedeni ile davacının talebinin kabulü yerine reddi hatalı olmuştur.”

<sup>363</sup> Yardımcıoğlu ve Kandemir (2014),s.12; Ataş,Ö.G.,(2021),s.31.

<sup>364</sup> Deveci,S.Z., (2020), s.31.

<sup>365</sup> Yargıtay 9.HD. E.2014/25000, K.2014/39625, T.04.12.2014, Adana Barosu [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.adanabarusu.org.tr/tr/duyurular/yargitay-9-hukuk-dairesi-esas-numarasi-2014-25000-karar-numarasi-2014-36925>. (Erişim Tarihi: 31.01.2023). “...Ayrıca Toplu İş Sözleşmesi ile işçi lehine getirilecek bu düzenlemeden sendika üyesi işçiler yanında, üye olmayan işçilerde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25. maddesi uyarınca yararlanır. Zira anılan hükme göre "işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi

Dolayısıyla işyerinin çalışma düzenini ilgilendiren hükümler; çalışma ve dinlenme zaman ve süreleri, yıllık izinlerin kullanılması, servis, kreş, yemek gibi toplu iş sözleşmesinin “paraya ilişkin olmayan” hükümlerinden sendika üyesi olup olmadığına bakılmaksızın tüm işçiler yararlanacaklardır.<sup>366</sup>

İşverenin objektif sebepler doğrultusunda bazı işçilere bireysel olarak farklı davranması halinde de eşit işlem yükümlülüğüne aykırı davranması söz konusu olmayacaktır. Örneğin başarı ve performans ölçütleri doğrultusunda bir işçinin performansının diğer işçilerden yüksek olması halinde prim ödemesi yapılması halinde eşitlik ilkesi ihlal edilmiş olmayacaktır. Fakat işverenin prim ödemesi halinde önceden belirlenmiş haklı ve somut ölçütlerin olması eşitlik ilkesinin ihlal edilmemesi açısından oldukça önem taşıyacaktır.<sup>367</sup>

Öğretide oldukça tartışılan Anayasa Mahkemesi'nin 2016/5824 No'lu 28/12/2021 tarihli Burcu Reyis başvurusunda:

*“İşyerinde çalışan tüm işçilerin çocuklarına kreş imkanı sağlanırken başvurucuya bu imkanın sunulmaması durumunda eşitlik ilkesine aykırılık*

hükümleri saklıdır". Böylece, toplu iş sözleşmesi ile bu konularda üyeler yararına ayırım yapılabileceği ve sözleşmenin parasal hükümlerinden sadece üyelerin yararlanacağı açıktır. Buna karşılık, diğer çalışma koşullarına ve bu arada çalışma süresi, yıllık ücretli izin süreleri gibi hükümler ile çalıştırmaya son vermeye ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin taraf sendika üyesi olsun ya da olmasın işyerindeki bütün işçilere uygulanması gerekir (Çelik-Caniklioğlu-Canbolat. İş Hukuku Dersleri Yenilenmiş 27. Bası. İstanbul, s: 608). İş güvencesi hükümleri çalışma koşulları ve çalıştırmaya, son vermeye ilişkindir. Toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi halinde, işyerinde sendika üyesi olsun veya olmasın tüm işçilere uygulanması gerekir. Nitekim somut uyuşmazlıkta, davalının davacının iş sözleşmesini feshederken fesih ile ilgili disiplin soruşturmasını sözleşme hükümlerine göre yaptığı ve sözleşme hükümlerini sendika üyesi olmayan işçiye de uyguladığı sabittir. O halde davacı hakkında toplu iş sözleşme ile kabul edilen iş güvencesi hükümlerinin uygulanacağı davalı işverenin de kabulündedir. Mahkemece fesih konusunda ispat yükü de dikkate alınarak tarafların belirttikleri deliller toplanmalı, bir değerlendirmeye tabi tutulmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. Yazılı şekilde davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayacağı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.”

<sup>366</sup> Taşkent,S.(2019) *İşverenin Sendika Üyesi Olmayan İşçiyi Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırması* , Kamu-İş Dergisi, Cilt: 14(3),s.24; Güneş, Başak (2020) *Türk İş Hukukunda Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması*, 1. Baskı, İstanbul : On İki Levha Yayınevi,s.257.

<sup>367</sup> Yargıtay 7. HD. E.2015/2788, K.2016/12030, T.01.06.2016, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=7hd-2015-2788.htm&kw=title:2015/2788+esas,+karar+2016/12030&cr=yargitay#fm>.

(Erişim Tarihi : 31.01.2023)...” Prim, işçinin mal veya hizmet üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması için işverence ödül niteliğinde verilen ek ödemeler şeklinde tanımlanabilir. Prim ödemesinden amaç, işçinin dava verimli bir şekilde çalışmaya özendirilmesidir. Pirimin kişiye özgü olması sebebiyle ikramiyeden farklı olarak prim ödemelerinin genel bir nitelik taşıması gerekmez. Bununla birlikte, işveren tarafından ayırımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece pirim uygulaması yönünden de işverenin eşit davranma borcu söz konusudur.”

*olduğunu belirtmektedir. Mahkeme, işverenin benzer durumdaki çocuklu kadın işçileri farklı şekilde muamele etmesinin objektif ölçütler olmaksızın eşitlik ilkesine aykırı olduğuna hükmetmiştir.”*

Bu karar, işverenin işçiler arasında ayrımcılık yapmaması gerektiğini ve benzer durumda olan işçilere eşit muamelede bulunması gerektiğini vurgulamaktadır. İşyerindeki kreş imkânının tüm işçilere sunulması gerektiği ve bunun belirli bir grubun dışında tutulması durumunda eşitlik ilkesinin ihlal edildiği ifade edilmektedir.

Bu karar, eşitlik ilkesinin işyerinde uygulanması gerektiğini ve işçilerin benzer durumlarda ayrımcılığa maruz kalmaması gerektiğini vurgulamaktadır. İşverenlerin objektif ölçütler kullanarak eşitlik ilkesini gözetmeleri önemlidir ve aksi durumda hukuki yaptırımlarla karşı karşıya kalabilirler.<sup>368</sup>

#### ***4.2.2.1. Aynı Zaman Dilimi İçerisinde Gerçekleşme Şartı***

İşverenin eşit işlem yükümlülüğünün doğması için söz konusu durumun, aynı zaman diliminde gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Öğretide işveren tarafından yapılan bir uygulamanın aynı zaman dilimi içerisinde gerçekleşmesi, zamanda birlik ilkesi olarak adlandırılmaktadır. İşverenin iki farklı tarihte yapmış olduğu uygulamalar açısından kıyas yapmak ve farklı zaman dilimlerinde gerçekleşen farklı olaylardan işvereni sorumlu tutmak eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.<sup>369</sup> Ancak öğretide eğer işveren tarafından geçmişte yapılan bir uygulamanın talep edilen zamanda hala uygulanması halinde işçilerin geçmişte başlamış uygulamayı talep etme hakkı

---

<sup>368</sup> Davacı, 3/10/2005 tarihinden 19/4/2011 tarihine kadar X. Anonim Şirketine ait bir işyerinde çalışmıştır. Kendisine işyeri tarafından kreş imkânı sunulmadığından, çocuğunu 18/3/2010- 2/6/2011 tarihleri arasında başka bir kreşe göndermiş ve toplam 4.000 TL kreş ücreti ödediğini ileri sürerek, İş Mahkemesi'nde işveren aleyhine tazminat davası açmıştır. Başvurucu dava dilekçesinde, işyerinde çalışan çocuklu bazı kadınlara kreş imkânı sağlanırken kendisine bu imkânın tanınmadığını iddia ederek işverenin Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in (Yönetmelik) 15. maddesiyle getirilen yükümlülüğü ihlal ettiğini belirtmiştir. Dava dilekçesinde ayrıca çocuğunun kreşi için yaptığı masrafin yasal faiziyle birlikte ödenmesini, bunun yanında eşit işlem yükümlülüğüne aykırı davranılması sebebiyle ayrımcılık tazminatına da hükmedilmesini istemiştir. İş Mahkemesi 19/6/2013 tarihinde davayı ayrımcılık tazminatı yönünden kabul ederek başvurucuya 3.787,28 TL tazminat ödenmesine, yoksun kaldığı haklar ile kreşe ödenen bedelin tazmini isteminin ise reddine karar vermiştir.

<sup>369</sup> Doğan, S., (2012) *Türk İş Hukuku'nda Eşitlik İlkesinin Anlamı*, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Sayı:9, s.187; Ataş,Ö.G., (2021), s.33.



bulunmaktadır.<sup>370</sup> Fakat geçmişteki söz konusu uygulamanın, o günün koşullarına göre yapıldığı ve talep edilen zamanda koşulların değişmesi sonrasında mümkün olmaması halinde işverenin eşit davranma borcu söz konusu olmamaktadır.<sup>371</sup>

#### **4.2.3. İş İlişkinin Kurulmuş Olma Şartı**

İş Kanunu'nun 5. Maddesi'nin ilk fıkrasında, işverenin iş ilişkisinde ayrımcılık yapamayacağı düzenlenmiştir. Kanun maddesinin lafzına bakıldığında iş ilişkisinin kurulmasından önce, işverenin eşit davranma yükümlülüğü bulunmadığı yorumu yapılmaktadır. Ancak söz konusu durumun istisnası kanunun aynı maddesinin 3.fıkrasında:

*“İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.”* şeklinde ifade edilmiştir.

Söz konusu fıkra ile işverenin iş ilişkisi kurulmadan önce, cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayrımcılık yapamayacağı düzenlenmektedir. Fakat fikrimce her ne kadar söz konusu fıkra da iş ilişkisi kurulmadan önce de eşit davranma yükümlülüğü bulunuyor olsa da kanun maddesinin 6.fıkrasında eşit davranma borcuna aykırı davranılması halinde ayrımcılık tazminatına hükmedileceği belirtilmiştir. Fakat iş ilişkisinin kurulmasından önce işe başvuran kişiye ayrımcılık yapılması halinde yaptırım öngörülmemiş olması halinde söz konusu istisnai hüküm kendine uygulama alanı bulamamaktadır. İşverenin eşit davranma borcunun doğabilmesi için iş ilişkisinin kurulmuş olmasının yanı sıra işyerinde birden çok işçi çalışıyor olması gerekmektedir. İşyerinde tek işçi çalışması halinde işçiler arasında kıyas yapılamayacak olması sebebiyle işverenin eşit davranma yükümlülüğü bulunmamaktadır.<sup>372</sup> Fakat işyerinde tek işçi çalışıyor olsa dahi işveren işçinin ortak evrensel değerler açısından değişmez değer ve özellikler açısından ayırım yapamaz.<sup>373</sup> Örneğin işveren, işçinin dili, dini, ırkı

---

<sup>370</sup> Turabi, S. (2019) *Avrupa Birliği hukukunda ve Türk iş hukukunda eşit işlem ilkesi ve ayrımcılık yasağı*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, s.33

<sup>371</sup> Turabi, S., (2019), s.33

<sup>372</sup> Özçmak,Z., (2021), s.33; Sarper, S.(2020) *İş Hukuku* , 19 .Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, s.456

<sup>373</sup> Özçmak,Z.,(2021), s.33

ve cinsel yönelimi sebebiyle iş akdini feshediyorsa bu durumda ayrımcılık yasağı ihlal edilmiş olacaktır.<sup>374</sup>

Öğretide, asıl işveren – alt işveren ilişkisinde ve ödünç iş ilişkisinde eşit davranma borcunun doğup doğmayacağı ele alınmaktadır. İş Kanunu'nun 2.maddesinin 6.fikrasına göre alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini yalnızca bu işyerinde aldığı işte çalıştırması gerekmektedir. Eğer söz konusu maddeye uygun olarak alt işveren, asıl işveren ilişkisi kurulmuş ise asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı eşit davranma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Fakat aynı kanun maddesinin 7.fikrasına göre, asıl işveren- alt işveren ilişkisi muvazaaya dayanıyorsa alt işverenin işçileri iş ilişkisinin başlangıcından beri asıl işverenin işçisi olarak işlem görürler. Bu durumda asıl işverenin işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır.<sup>375</sup>

Ödünç iş ilişkisinde ödünç alan işveren ile işçi arasında geçici bir ödünç iş ilişkisi oluşmaktadır. Ödünç iş ilişkisinde taraflar arasında öngörülen süre sona erdiğinde ödünç sözleşmesi kendiliğinden sona ermekte ve işçi kendi işvereninde çalışmaya devam etmektedir.<sup>376</sup> Ödünç veren işveren ile ödünç alan işverenin ödünç işçiye karşı eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır.<sup>377</sup> Fakat ödünç alan işverenin, eşit

---

<sup>374</sup> Özaçmak, Z., ( 2021), s.33

<sup>375</sup> Yargıtay 9. HD, E.2010/23498, K.2011/5236, T.28.02.2011, İstanbul Barosu Dergisi [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.istanbulbarosu.org.tr/baroergisi/files/assets/basic-html/page415.html>. (Erişim Tarihi: 01.02.2023). "...Davalı işverenin otel işletmeciliği konaklama ve eğlence işyerleri iş kolunda kalmaktadır. Otel, pansiyon, lokanta, büfe, pastane, kahvehane gibi konaklama, dinlenme ve yemek yerleri ile sinema, müzikli ve müziksiz her türlü eğlence yerleri, plaj, açık ve kapalı spor yerleri, hipodromlar, hamamlar, kaplıcalar, içmeceler, turistik tesislerde yapılan işler bu iş kolu kapsamındadır. Davalı işverenin otel hizmeti kapsamında alt işverene verdiği hizmetlerden genel temizlik, garaj ve otopark ile güvenlik hizmetleri yardımcı işlerden olması nedeni ile bu şekilde kurulan alt asıl işveren ilişkisi yasaya uygundur. Ancak bu hizmetlerin dışında verilen Restaurant ve Bar, Garson, Komi, Oda temizliği gibi hizmetler otel işletmeciliğinin asıl işlerindedir. Bu hizmetlerin verilmesi için işletme ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir olgu olması gerekir. Davalı işveren bu olguyu kanıtlamadığı gibi asıl işlerini bir şirketten işçilik temini sureti ile aldığı anlaşılmaktadır. İşçilik temini yasada yer alan bir uygulama değildir. Bu nedenle mahkemece davacı işçinin başlangıçtan beri davalının işçisi sayılarak Toplu İş Sözleşmesi'nin tarafı sendikaya üye olması nedeni ile davacı işçinin Toplu İş Sözleşmesi'nden yararlandırılması, bu şekilde fark ücret, ikramiye ve sosyal yardım alacaklarının hüküm altına alınması isabetlidir..."

<sup>376</sup> Başmanav, Y., (2016) *Ödünç İş İlişkisi*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:74 (Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı) s.141.

<sup>377</sup> Günay, M. (2007) *Ödünç İş İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, T.C Selçuk Üniversitesi, ss.76-77

davranma borcunun ödünç veren işveren kadar geniş ve kapsamlı olması beklenemez.<sup>378</sup> Örneğin işveren tarafından ödünç alınan işçiye, işyerinde çalışan işçilere uygulanan ikramiye, prim gibi ödemelerin yapılma zaruryeti bulunmamaktadır.<sup>379</sup> Çünkü işverenin eşit davranma yükümlülüğünün uygulanması için işçilerin aynı konumda bulunmaları gerekmektedir. Farklı konumda bulunan işçiler açısından işverenin yönetim hakkı kapsamında farklı davranma özgürlüğü bulunmaktadır.<sup>380</sup>

### **4.3. İş İlişkisinin Kurulması Sırasında Eşitlik**

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5.maddesine göre, işverenin eşit davranma borcu kural olarak iş ilişkisinin ortaya çıkmasıyla doğar ve iş ilişkisinin sona ermesine kadar devam eder.<sup>381</sup> 5.maddenin 6.fikrasında, “İşverenin iş ilişkisinde veya sona ermesi” ifadesi lafzi olarak yorumlandığında iş ilişkisinin başlangıcında işverenin eşit davranma borcu olmadığı yorumu çıkarılmaktadır.<sup>382</sup>

İşveren işe alım sırasında, Türk Borçlar Hukuku'nun temellerini oluşturan sözleşme özgürlüğü, sözleşme yapıp yapmama, sözleşmenin karşı tarafını özgür iradesi ile belirleme yetkisi bulunmaktadır.<sup>383</sup> Sözleşme özgürlüğünün sonucunda işveren hangi işçiyi işe aldığı daha iyi verim elde edeceğini belirleme yetkisine sahiptir.<sup>384</sup>

Her ne kadar işverenin sözleşme özgürlüğü/ irade serbestisi bulursa da bazı durumlarda ayrımcılık yapamayacağı belirlenmiştir. İş dünyasında kadınların konumu bölümünde detaylı olarak anlatılan cinsiyet ayrımcılığın bir şekli olan yatay ve dikey ayrımcılıktan bahsedilmiştir. Bu bölümde kısaca iş ilişkisinin kurulması sırasında cinsiyet ayrımının nasıl ortaya çıktığından bahsedilecektir. İş ilişkisinin kurulması sırasında yatay ayrımcılığın ortaya çıktığı verilerle ortaya konulmuştur. Örneğin işverenin işyerinde yönetici konumuna başvuran kadın ve erkek iki aday işçiden erkek

---

<sup>378</sup> Günay,M.,(2007), s.76

<sup>379</sup> Günay, M., (2007), s.76

<sup>380</sup> Yargıtay 9.HD, E.2015/28698, K.2018/22722, T.10.12.2018, Yargıtay Bilgi Bankası [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr/>. (Erişim Tarihi: 01.02.2023)

<sup>381</sup> Çolakoğlu,E.,(2011) s.41

<sup>382</sup> Yardımcıoğlu ve Kandemir,(2014), s.14

<sup>383</sup> Deveci ,S.Z., (2011), s.34

<sup>384</sup> Deveci, S.Z., (2011), s.34

olan işçiyi işe alması yatay ayrımcılığın gözle görülür biçimlerini oluşturmaktadır. İş Kanunu'nun 5.maddesinin 3.fıkrasında :

*“İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.”* hükmü bulunsa dahi bu madde ile eşitlik ilkesinden değil ayrımcılık yasağından bahsedilmektedir.<sup>385</sup>

İşverenin iş ilişkisinin kurulması sırasında, işçiye cinsiyet ve gebelik sebebiyle ayırım yapamayacağı açıkça kanun maddesi ile güvence altına alınmıştır. Fakat kanun maddesinde işe alım sırasında işçiye cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayırım yapılması halinde yaptırım belirlenmemiştir.<sup>386</sup>

Ancak bazı durumlarda, işverenin yapılacak işin konusu veya niteliği gereği adaya hamile olup olmadığını sorma zarureti olabilir. Öğretide, yapılacak işin niteliğinin hamilelikle bağdaşmadığı durumlarda, örneğin mankenlik, spor öğretmenliği gibi, adayın kendiliğinden hamile olduğunu açıklamak zorunda olduğu ifade edilmektedir. Öte yandan radyasyon tehlikesi bulunan işlerde kadın adaya hamile olup olmadığını sorulması cinsiyete dayalı bir ayrımcılık sayılmayacaktır. Bununla birlikte, işveren yapılacak işin niteliği gereği belirli süreli iş sözleşmesi yapmak istiyorsa, bu durumda da kadın adaya hamile olup olmadığını sorması ayrımcılık oluşturmayacaktır.<sup>387</sup> İşverenin objektif nedenler olmaksızın kadın işçiye hamile olup olmadığını sorması, medeni halini sorması ve yakın zamanda çocuk düşünüp düşünmediğini sorması halinde işe alım sırasında cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayırım yaptığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır.<sup>388</sup> İşe alınmadan önce işyeri hekimi tarafından yapılacak muayene sonucunda da aday kadın işçinin korunması söz konusudur. Çünkü işveren, aday kadın işçiye soru sormadan sadece muayeneden elde edilen bulgularla hamileliği öğrenme olanağına sahip değildir. Doktorun muayene neticesinde elde ettiği bulguları muayene ettiği kişinin rızası bulunmadığı sürece saklama yükümlülüğü

---

<sup>385</sup> Çolakoğlu, E., (2020), s.41.

<sup>386</sup> Çolakoğlu, E., (2020), s.41.

<sup>387</sup> Yıldız, G. B. (2008) *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu / İşverenin Eşit Davranma Yükümlülüğü*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, s.233.

<sup>388</sup> Sevimli, A. K. (2006) *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, s.182

bulunmaktadır.<sup>389</sup>Sır saklama yükümlülüğün işyeri doktoru uymaz ve tespit edilen hamileliği işverene bildirirse hem cezai hem de hukuki sorumluluğu söz konusudur.<sup>390</sup>

Bir işveren iş alımı için verdiği ilanda “*askerliğini yapmış olmak*” koşulu arıyorsa işe alım sırasında ayrımcılık yapmış demektir.<sup>391</sup> Çünkü zorunlu askerlik, Türkiye’de yalnızca erkekler için geçerli bir vatandaşlık görevidir ve kadınlar askerlik yapmazlar.<sup>392</sup>Eğer “*askerlik yapmış olmak*” işe almanın koşulu olarak belirtilmişse, doğrudan erkek işçilerin işe alınacağı bildirilmese de o işe erkek işçinin alınacağı dolaylı olarak ifade ediliyor demektir.<sup>393</sup>

#### **4.3.1. İş İlişkisinin Devamı Sürecinde Eşitlik**

İş ilişkisinin devamı süresince de işveren Anayasa’nın 10.maddesi, İş Kanunu’nun 5.maddesi gereğince eşit davranma borcuna uymak zorundadır.<sup>394</sup> İşverenin, işçisine iş ilişkisi süresince eşit davranma borcunun kapsamının sınırsız olması olarak algılanmaması gerekmektedir. Elbette ki işveren iş ilişkisinin devamı sırasında yönetim yetkisi kapsamında, farklı durumda olan işçilere farklı davranabilmektedir. Yargıtay’ın yerleşik içtihatlarında da belirtildiği üzere: farklı davranmanın objektif ölçütlere uygun olması gerekmektedir.<sup>395</sup>

---

<sup>389</sup> Ertürk, Ş. (2002) *İş İlişkisinde Temel Haklar*, 1.Baskı, Seçkin Yayınevi, s.69-70

<sup>390</sup> Ertürk,Ş.,(2002), s.69-70

<sup>391</sup> Bora, A.(2012) *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 393 Sosyoloji 15 - Eğitim Çalışmaları 2, s.178.

<sup>392</sup> Bora,A.,(2012), s.178

<sup>393</sup> Bora,A., (2012), s. 178

<sup>394</sup> Kandemir ve Yardımcıoğlu,(2014),s.21

<sup>395</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2012/847, K.2013/200, T.06.02.2013, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/>. (Erişim Tarihi: 13.02.2023) .... “Eşit davranma yükümlülüğü aynı nitelikte işçiler için söz konusudur. İşveren gerek işçinin yaptığı iş, uzmanlığı, öğrenimi, kıdemi gibi objektif nedenlere, gerek çalışkanlık, yetenek, liyakat gibi subjektif nedenlere dayanarak farklı çalışma koşulları yaratabilir (Süzek, Sarper, İş Hukuku, 2005, 2. Bası, sh:362).” Bununla birlikte eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmemektedir. Bahsi geçen ilke eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir. Öte yandan anılan ilke hakların sınırlandırılmasına yerine korunmasına hizmet eder.

#### **4.3.1.1. İşverenin Yönetim Hakkını Kullanırken Eşitlik İlkesine Uygun Davranması**

İş Kanunu'nda işverenin yönetim hakkına ilişkin yasal düzenleme bulunmamaktadır.<sup>396</sup> Yönetim hakkına ilişkin yasal düzenleme, Türk Borçlar Kanunu'nun düzenlemelere ve talimata uyma borcu başlığı altında 399.madde de şu şekilde düzenlemiştir:

*“İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.”*

Söz konusu maddenin lafzına bakıldığında; işverenin, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel olarak düzenleme yapabileceği ve işçilere özel talimat verilebileceği düzenlenmiştir. Fakat işveren yönetim hakkını; Medeni Kanun'un 2.maddesi'nde düzenlenmiş olan dürüstlük kuralına uygun olarak kullanması gerekmektedir.<sup>397</sup>

İşverenin, işyerinde keyfi davranmaması ve objektif standartlara davranmayan uygulamalara gitmemesi gerekmektedir. İşverenin eşitlik ilkesine aykırı talimatlar vermesi halinde, söz konusu talimatlar geçersiz sayılacak ve hüküm doğurmayacaktır.<sup>398</sup> Yukarıda işyerinde eşitlik ilkesinin uygulanmasının koşullarında olan kolektif bir uygulamanın olması başlığında işverenin benzer durumda bulunan işçiler arasında, farklı muamelede bulunmasının sonuçları konu Anayasa Mahkemesi'nin 2016/5824 no.lu 28/12/2021 tarihli Burcu Reis başvurusu özelinde değerlendirilmiştir. Söz konusu kararda:

*“Kreş çağında çocuğu bulunan kadın işçilere kreş imkanı sağlandığı fakat başvurucunun kreş çağında çocuğu olmasına ve objektif herhangi bir sebep olmamasına rağmen işverenin başvurucu işçiyi kreş imkanından*

---

<sup>396</sup>Yaba, T. ve Yuvalı, E., (2022) *İşverenin Yönetim Hakkının Ve İşçinin Talimatlara Uyma Borcunun Bir Sınırı Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik*, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Yıl:7, Sayı :2022/2, s.1688.

<sup>397</sup> Ulucan, Devrim (2000) *Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulanması*, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:5, S:3, s.193

<sup>398</sup> Yıldız,G.B., (2008) s.209

*“ faydalanmaması” halinde işverenin genel anlamda eşit davranma borcuna aykırı davrandığı ortaya konulmuştur.”*

İşverenin yönetim hakkını tüm işçileri kapsayacak şekilde kullanması gerekmektedir. Örneğin; işyerine girişlerde yalnızca bazı işçilerin üstlerinin ve çantalarının aranması, işyerinde yemek ve servis yardımının yalnızca belirli işçilere uygulanması halinde işveren yönetim hakkını kötü kullanmış olacaktır.<sup>399</sup> Ancak işyerinde kuralların uygulanmasında, haklı ve objektif nedenlerin varlığı var ise pozitif ayrımcılık yapılması bazı durumlarda hakkaniyet gereği eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmemektedir.<sup>400</sup>

İşverenin işyerinde uyguladığı bir kampanya ile işçilerin sağlığının korunmasını amaçlayan bir güdü ile sigarayı bırakanlara ya da içmeyenlere pozitif ayrımcılık yapması haklı ve objektif bir neden sayılabilmektedir.<sup>401</sup>

#### **4.3.1.2. İşverenin Ücretler Bakımından Eşitlik İlkesine Uygun Davranması**

İşverenin ücretler bakımından eşit davranma yükümlülüğü yasal olarak temelini Anayasa'nın 55.maddesinden ve İş Kanunu'nun 5.maddesinden almaktadır. Anayasa'nın 55.maddesinin 2.fıkrasında:

*“Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.”*  
*şeklinde ücrette adaletin sağlanması” düzenlenmiştir.*

İş Kanunu'nun 5.maddesinin 4. ,5. ve 6.fıkralarında:

---

<sup>399</sup> Bozkurt, M. (2020), s.95-97; Özaçmak, Z., (2011), s.45.

<sup>400</sup> Özaçmak, Z., (2021), s.45

<sup>401</sup> Tütün Kontrolü Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2018/2023, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/tutun-mucadele-bagimlilik-db/haberler/tutun\\_eylem\\_plani/Tutun\\_Kontrolu\\_Strateji\\_Belgesi\\_ve\\_Eylem\\_Planı.pdf](https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/tutun-mucadele-bagimlilik-db/haberler/tutun_eylem_plani/Tutun_Kontrolu_Strateji_Belgesi_ve_Eylem_Planı.pdf). (Erişim Tarihi: 13.02.2023) ..... “Sigara kullanmayan personele yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarının hayata geçirilmesi (mesainin 30 dk erken bitirilmesi, 1 yıl için 7 gün fazladan yıllık izin hakkı tanınması, sigorta primlerinin düşürülmesi, hiçbir çalışanın sigara içmediği sigarasız işletmeler için vergi indirimi uygulaması, işe alım süreçlerinde sigara kullanmayan kişilerin tercih edilmesi, çocuk ve aile yardımı tutarlarının artırılması vb.”

*“İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.”*

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İşçiler arasında cinsiyet temelinde ücret ayrımı yapılması, cinsiyet ayrımcılığına ve eşitlik ilkesine aykırılığa yol açar. Ayrıca, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin haklı kılınması anlamına gelmez. Özel koruyucu hükümler, kadın işçilere hamilelik, doğum izni gibi durumlarda ek koruma sağlar, ancak bu durumlar ücret ayrımcılığını gerektirmez. Kadın işçiler, aynı işte çalıştıkları erkek meslektaşlarıyla aynı ücreti almaya hakkı vardır.

Maddede belirtilen ücretten genel anlamda ücretin anlaşılması gerekmektedir. Ücretin dışında kalan, prim, ikramiye gibi ödemeler de madde kapsamında yer almaktadır.<sup>402</sup>

İşverenin eşit işe eşit ücret ödeme borcunun doğup doğmadığının belirlenmesi açısından aynı veya benzer durumda olan işçilerin olması gerekmektedir. Elbette ki işverenin, performans ölçütlerini, yaşı, kıdemi ve objektif diğer ölçütleri dikkate alarak yönetim yetkisi kapsamında işçilere farklı ücret ödemesi yapması mümkündür.<sup>403</sup> Bu durumda işveren, eşit davranma borcunu ihlal etmemiş sayılacaktır. Yargıtay Hukuk

---

<sup>402</sup>Yargıtay 7.HD, E.2015/2788, K.2016/12030, T.01.06.2016, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kazanci.com.tr/>. (Erişim Tarihi: 13.02.2023) “...4857 Sayılı İş Kanunu’nun 32. maddesinin ilk fıkrasına göre, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Yasada ücretin eklerinin neler olduğu müstakilen düzenlenmemiş olmakla birlikte, değinilen maddenin ikinci fıkrasındaki “...banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının.” ibaresi gereğince, ücretin yanı sıra prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörüldüğünden, “prim” ve “ikramiye” ücretin eki olarak İş Kanunu’nda ifadesini bulmuştur.”

<sup>403</sup> Yargıtay 9.HD, E.2017/16279, K. 2020/10415, T. 05.10.2020, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.sinerjias.com.tr/>. (Erişim Tarihi : 13.02.2023) “...Somut uyuşmazlıkta, davacı aynı bölümde çalıştığı diğer personellerle aynı işi yaptığı halde kendisine daha az ücret ödeyen işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığı ve iş sözleşmesini bu nedenle haklı olarak feshettiği iddiasıyla tazminat ve fark ücret isteminde bulunmuştur”. Mahkemece “...Özel bir nedene dayanmadan (cinsiyet ayrımcılığı vs.) performans, verimlilik ve bunun gibi kriterlere göre zam oranlarının belirlenmesi ise işverenin yönetim yetkisi kapsamında kalmakta olup, esasen daha fazla efor sarf eden, daha fazla verimli olan işçi açısından diğer işçilere göre yüksek zam verilmesi de eşitliğin gereğidir.”



Genel Kurulu'nun Esas 2009/9-485, 2009/598 Karar, 23.12.2009 Tarihli kararında da belirtildiği üzere:

*“İşverenin, işçiler arasında biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebeplerin varlığı, işçinin veya işin objektif veya sübjektif nitelikleri, görevin önemi, pozisyon, çalışma koşulları, gibi sebepler ile farklı işlem yapılması örneğin ücret prim ve sosyal hak ödemelerinin farklı olması eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmaz.”*

Ancak İş Kanunu'nun 5.maddesinin ilk fıkrasında da belirtildiği üzere:

*“İşverenin, ırk, dil, din, ırk, cinsiyet, cinsel eğilim, dini ve felsefi inanç, siyasal düşünce vs. gibi hallerde mutlak olarak eşit davranma borcu bulunmaktadır.”*

İşveren işçilere sırf farklı ırka, dine, dile, cinsiyete, cinsel eğilime, dini ve felsefi inanca ve siyasal düşünceye sahip olmaları sebebiyle ücretlerinde farklılık yapamaz.

İşçilere yapılacak ücret zammında işverenin eşit davranma borcunun doğup doğmadığı tartışmalıdır. Gaye Burcu Yıldız' a<sup>404</sup> göre :

*“İşçilerin kıdemleri, bireysel nitelikleri, yaptıkları iş ve bu işi yaparken göstermiş oldukları başarı aynı veya benzer ise buna rağmen işçiler arasında ücret açısından farklılık oluşturulmuşsa artık burada eşit davranma borcunun ihlali söz konusu olacaktır.”*

Erdem Özdemir'e<sup>405</sup> göre:

*“Ücretlerde işverenin eşit davranma borcu, iş ilişkisi devam ederken gevşekte olsa bir uygulama alanına sahiptir.”*

---

<sup>404</sup> Yıldız,G.B., (2008), s.188

<sup>405</sup>Özdemir, E., (2005) *Ücret Artışında Eşitlik ve Adalet*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:5, C.2, s. 260

Öğretide ve Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında da belirtildiği üzere, işverenin ücret artışı yaparken, işçilerin yaşı, öğrenim derecesi, kıdemi gibi objektif ve çalışkanlığı, liyakati, kabiliyet ve verimliliği gibi sübjektif niteliklere dayanılarak işçiler arasında ayırım yapılabilecektir.<sup>406</sup> Fakat işverenin objektif gerekçe ve önceden belirlenmiş performans ölçütü gerekçesi olmaksızın işçiler arasında farklı ücret zammı yapması halinde eşit davranma borcunu ihlal etmiş sayılacaktır.<sup>407</sup>

Her ne kadar, Yargıtay içtihatlarında ve doktrinde işverenin objektif gerekçe olmaksızın, işçiler arasında farklı oranlarda ücret artışı yapılması halinde işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığı kabul edilmekteyse de ve ihlali gidermekle yükümlü kılınsa dahi eşit işlem borcuna aykırılık için tazminat öngörülmemiş olması fikrimce bir eksikliklerdir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında:

*“Somut uyuşmazlıkta; laborant olarak çalışan davacı davalı işveren tarafından işçiler arasında ayrımcılık yaptığı diğer çalışanların ücretine zam yapılmasına rağmen kendisinin ücretine zam yapılmadığı iddiası ile ayrımcılık tazminatı talebinde bulunmuştur. Mahkemece 2013 yılının başında davacının maaşına zam yapılmadığından ayrımcılık tazminatına hak kazandığı gerekçesi ile ayrımcılık tazminat talebinin kabulüne karar verilmiştir. Yukarıda zikredilen 4857 sayılı Kanununun 5. maddesi ile Dairemiz yerleşik uygulamasına göre işverenin her eşit işlem borcuna aykırılık hali için tazminat yaptırımı öngörülmemiş, bu yaptırımın olması için maddede mutlak olarak belirtilen ayrımcılık nedenlerinden (örneğin dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce v.b.) birinin gerçekleşmesi şartı aranmıştır. Davalı işveren tarafından davacının performansının düşük olması gerekçesi ile maaşına zam*

<sup>406</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2005/9518, K.2005/12140, T. 5.4.2005, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kazanci.com.tr/>. (Erişim Tarihi: 14.02.2023), Yargıtay 9. HD. E. 2000/1034, K. 2000/4713, T. 3.4.2000, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kazanci.com.tr/>. (Erişim Tarihi: 14.02.2023)

<sup>407</sup> Yargıtay 7.HD. E.2015/1644, K. 2016/13326, T.15.06.2016, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/>. (Erişim Tarihi: 14.02.2023). “ ...Mahkemece yapılacak iş, davalı iş yerinde davaya konu olan zammın yapıldığı tarihte iş yerinde sürücü olarak çalışan tüm işçilerin ücret belgelerini, bordrolarını ve performans belgelerini getirtmek suretiyle bir mali müşavir, bir endüstri mühendisi ve bir insan kaynakları uzmanı olmak üzere üçlü bir bilirkişi heyeti oluşturarak; ücret artışı yapılan ve yapılmayan sürücü olan işçilerin performansları karşılaştırılarak bilirkişi incelemesi yaptırılmalı ve performanslar belirlenerek gerçekten ücret artışı yapılan sürücü olarak çalışan işçilerin performanslarının davacıdan ve ücret artışı yapılmayan diğer sürücü işçilerden daha yüksek olduğunun anlaşılması halinde ayrımcılık tazminatı ile fark ücret talebinin reddine karar vermektir. Ancak ücret artışlarının performans dayalı yapılmadığı anlaşılır ise şimdiki gibi karar vermektir.”

*yapılmamış olup davacının dil, ırk, cinsiyet ya da siyasal düşüncesinden dolayı yapılmış ayrımcılığı ortaya koyan bir saptamanın bulunmadığı anlaşıldığından Mahkemece ayrımcılık tazminatı talebinin reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”*

demek suretiyle ayrımcılık tazminatına yalnızca yasa da belirtilen haller söz konusu ise hükmedileceği ifade edilmiştir.<sup>408</sup>

Eşit işe eşit ücret ilkesinin ihlali halinde işveren bu ihlali gidererek işçilerin ücretlerinin yüksek ücret alan işçinin seviyesinde eşitlemesi gerekmektedir.<sup>409</sup>

Eşit işe eşit ücret prensibi esas olmakla birlikte eğer işyerinde toplu iş sözleşmesi uygulanıyorsa, sözleşmeye taraf olan sendikaya üye olan işçiler ve dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler ile sendika üyesi olmayan veyahut farklı sendikaya üye olan işçiler açısından parasal konulara ilişkin sözleşmenin hükümlerinin uygulanmasında eşitlik ilkesine aykırılık meydana gelmeyecektir.<sup>410</sup> Fakat işveren, sendika üyesi işçiler ile sendika üyesi olmayan işçiler arasında parasal konuların dışındaki, sosyal yardımların uygulanması, çalışma şartları ve çalıştırmaya son verilmesi açısından herhangi bir ayırım yapılması halinde eşitlik ilkesine aykırılık meydana gelecektir.<sup>411</sup>

#### **4.3.1.3. İşverenin Cinsiyet Bakımından Eşitlik İlkesine Uygun Davranması**

İşveren, işçinin ücretini belirlerken cinsiyete dayalı olarak ayrımcılık yapamaz. İş Kanunu'nun 5. maddesinin 4. fıkrasına göre:

---

<sup>408</sup> Yargıtay 9. HD. E.2015/26907, K.2018/20333, T.12.11.2018, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/>. (Erişim Tarihi: 14.02.2023).

<sup>409</sup> Bozkurt,M.,(2020), s.87

<sup>410</sup> Ataş,Ö.G., (2021), s.37

<sup>411</sup> Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı:28460, 07 Kasım 2012, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 14.02.2023), md.25/2: (2): “İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.”

*"Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz."*

5. fıkrada ise:

*"İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz." hükümleri yer almaktadır.*

4. fıkrayı daha iyi anlamak için *"eşit değerde iş için eşit ücret"* teriminin tanımlanması gerekmektedir. Eşit değerde iş için eşit ücret terimi çeşitli tanımlara sahiptir, ancak Ünal Demir ve Osman Kürşat Acar'a göre:

*"Eşit değerdeki iş için eşit ücret", aynı veya benzer özellikte olmayan, tamamen farklı işçilerin yerine getirdikleri işin nitelikleri bakımından eşit kabul edildiği durumda, aynı ücretin ödenmesi anlamına gelmektedir.<sup>412</sup>*

Öğretide Şemsa Özar ve Emel Memiş'e göre:

*"Eşit işler denildiğinde sadece aynı ve benzer işlerde çalışan kadın ve erkeklerin aynı ücreti alması anlamına gelmediği belirtilmektedir. Bunun yanı sıra, tamamen farklı işler olsa da objektif kriterlere göre değerlendirildiğinde eşit değerde olan işleri yapan kadın ve erkeklerin eşit ücret alması gerektiği ifade edilmektedir."<sup>413</sup>*

İş Kanunu'nun 5. ve 6. maddeleri işçilere cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılmasını ve daha düşük ücret uygulanmasını yasaklamaktadır. İşveren, işçinin cinsiyetine dayalı olarak daha düşük ücret uygulamasına gitmesi durumunda, işçi bu ayrımcılığa karşı dava açabilir. İşçi, dava açtığı anda dört aylık ayrımcılık tazminatının yanı sıra yoksun kaldığı hakları da talep edebilir.

---

<sup>412</sup> Demir, Ü. ve Acar, K. O., (2019) *Performansa Dayalı Ücret Ve Eşit İşe Eşit Ücret Paradoksu: Kamu Kurumları Üzerinden Analiz*, Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Sayı:2, Cilt:5, s.87

<sup>413</sup> Özar, Ş. ve Memiş, E., (2020) *Eşit İşe Eşit Ücret. Yasalarda Var, Uygulamada Yok*, Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi, s.35

İş Kanunu'nun 74. maddesi, ücretin belirlenmesinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapılamayacağını belirtmektedir. 74. maddenin 4. fıkrası ise hamile kadın işçilerin sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılmasını düzenlemektedir. Bu durumda, hamile kadın işçinin ücretinde herhangi bir indirim yapılamaz. Yani, hamilelik nedeniyle işçinin ücretinde herhangi bir azaltma yapılamaz ve eşit ücret ilkesi korunur. Bu hüküm, hamile kadın işçilere özel bir koruma sağlamayı amaçlamaktadır.

#### ***4.3.1.4. İşverenin İş Sözleşmesinin Türü Bakımından Eşitlik İlkesine Uygun Davranması***

İş Kanunu işverenin iş sözleşmesinin türü açısından da eşit davranma borcu bulunduğunu belirtmektedir. İş Kanunu'nun 5, 12 ve 13. maddeleri bu konuda yasal dayanak oluşturmaktadır.

İş Kanunu'nun 5. maddesinin 2. fıkrasında, işverenin esaslı bir sebep olmadıkça tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçi arasında, belirsiz süreli çalışan işçi ile belirli süreli çalışan işçi arasında farklı işlem yapamayacağı hükme bağlanmıştır. Bu hüküm, işçilerin iş sözleşmesinin türüne bağlı olarak ayrımcılığa uğramamalarını sağlamaktadır.

Kısmi süreli çalışmanın tanımı ise İş Kanunu'nun 13. maddesinin 1. fıkrasında yer almaktadır. Buna göre, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlendiği durumlarda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süresi Yönetmeliği'nin 6. maddesi ise tam süreli iş sözleşmesiyle yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmanın kısmi süreli çalışma olarak kabul edildiğini belirtmektedir. Özetle, işverenin iş sözleşmesinin türü açısından eşit davranma borcu bulunmaktadır ve İş Kanunu bu konuda işçileri korumaktadır.<sup>414</sup>

---

<sup>414</sup>Koç, M. Ve Görücü, İ., (2011), *4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 2011/1 (28), s.150.

Tanımlamalardan sonra, söz konusu kanun maddesinin lafzına bakıldığında işverenin sırf iş sözleşmesinin türü açısından farklılık sebebiyle işçiler arasında ayrımcılık yapamayacağı düzenlenmiştir. Elbette ki, esaslı sebeplerin olması halinde işveren iş sözleşmesinin türü farklı olan işçiler arasında farklı işlem yapabilecektir. Çünkü objektif ölçütler gereğince sözleşme türlerine göre farklılık doğması halinde işverenlerin tüm işçilere aynı davranması halinde eşitlik ilkesine aykırılık söz konusu olacaktır.

İş Kanunu'nun 12. maddesi belirli ve belirsiz iş sözleşmesi ayırımının sınırları başlığını taşımaktadır. 12. maddenin 1. fıkrasında:

*“Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz”* hükmü yer almaktadır.

Söz konusu madde incelenmeden önce, yerleşik Yargıtay içtihatlarında ve kanunun gerekçesinde belirtilen hususa değinmek gerekmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif neden bulunmaması halinde, sözleşmenin başından itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilecektir.<sup>415</sup>

---

<sup>415</sup> Yargıtay 9.HD, E.2007/31462, K.2008/108, T.12.02.2008, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi : <https://www.lexpera.com.tr/>. (Erişim Tarihi: 16.02.2023). “...Davacı işçi, işyeri hekimi olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmış ve açmış olduğu bu davada ikramiye isteğinde bulunmuştur. Mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir. Dosya içinde bulunan iş sözleşmelerinde ikramiye ödenmesi yönünde bir düzenleme yer almamış olsa da, işyerinde tam süreli iş sözleşmeleri ile çalışan diğer işçilere ikramiye ödenmesinin yapıldığı dosya içeriğiyle sabit olmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin 2. fıkrasında "İşveren esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz" şeklinde kurala yer verilmiştir. O halde, anılan yasanın yürürlükte olduğu dönemde işçinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere ikramiye ödendiği halde, kısmi süreli iş ilişkisi kapsamında çalışan davacı işçiye ödenmemiş olması eşit davranma borcuna aykırılığı oluşturur. Anılan yasanın yürürlüğe girmesinden önce de yargı kararlarına konu olmuş ve öğretide ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. Zira, eşit işlem borcu işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında kalmakta ve doğrudan iş sözleşmesinden doğmaktadır. Öte yandan, genel anlamda eşitlik ilkesini düzenleyen Anayasa'nın 10. maddesi ile "Ücrette Adalet Sağlanması" kenar başlıklı 55. maddesi de işverenin eşit davranma borcunu ortaya koymaktadır. Bu itibarla, davacı işçinin ikramiyeye hak kazandığı yönünde mahkeme kararı yerinde görülmüştür. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde, "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden

Söz konusu düzenlemenin yapılmasındaki amaç, işçileri korumak ve bazı işverenlerin objektif gerekçeler olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesi yaparak işçileri zor duruma düşürmelerinin engellenmesi amaçlanmıştır. Çünkü belirli süreli iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmelerine kıyasla işçilerin aleyhine durumlar doğurabilmektedir. Yargıtay'ın Hukuk Genel Kurulu bu durumu şöyle ifade etmektedir:

*“Belirli süreli iş sözleşmeleri, fesih bildirimine gerek kalmaksızın sözleşmede kararlaştırılan sürenin bitimi ile kendiliğinden sona erdiklerinden, bu tür sözleşme ile çalışanlar feshe bağlı haklardan olan ihbar tazminatı talep edemeyecekleri gibi İş Kanunu’nda yer alan bildirim öneli, iş arama izni ve işe iade davası açabilme gibi bazı haklardan da yararlanamazlar. Keza yenilememe iradesi işverenden gelmediği sürece kendiliğinden sona erme hâlinde işçi kıdem tazminatına da hak kazanamayacaktır. Bu nedenle, belirsiz süreli iş sözleşmeleri, bu sözleşmelerin feshine bağlanan hukukî sonuçlar ve iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabilme olanağı sağlamaları bakımından işçinin daha lehinedir. Zira İş Kanunu’nun 18. maddesindeki düzenleme uyarınca, iş güvencesi hükümleri belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler hakkında uygulanmaktadır.”<sup>416</sup>*

İş Kanunu’nun 5. maddesinin 2. fıkrasının lafzi yorumu ile kanunun 12. maddesinin lafzi yorumu benzerlik teşkil etmektedir. Eğer sözleşme türleri bakımından ayrımı haklı kılan bir durum söz konusu ise, işveren işçiler arasında farklı işlemler tesis edebilecektir. Örneğin, bir işyerinde işçilere ikramiye ödenmesi belirli bir kıdem süresine bağlanmış ise, ikramiye almak isteyen herkes en az o kadar süre işyerinde çalışmalıdır. Belirtilen sürenin yarısı kadar çalışan işçinin ikramiyenin yarısını talep

---

olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir" şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir. Davacı işyeri hekimi ile işveren arasında yasanın aradığı anlamda belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif neden ile yenileme için esaslı nedenler bulunmamaktadır. Bu durumda, davacı işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı kabul edilmeli ve iş sözleşmesinin fesih şekline göre davacının ihbar tazminatına hak kazandığı sonucuna varılmalıdır. Mahkemece aksine düşünceyle ihbar tazminatı isteğinin reddi hatalı olmuştur.

<sup>416</sup> Yargıtay HGK, E.2017/2903, K.2021/837, T.24.06.2021, Lexpera[Çevrimiçi]. Erişim Adresi : <https://www.lexpera.com.tr/>. (Erişim Tarihi: 16.02.2023).

etmek mümkün olmayacaktır.<sup>417</sup> İşverenin eşit davranma yükümlülüğünün doğup doğmadığı, somut olayın özellikleri ve işverenin saiki araştırılarak belirlenecektir.

İş Kanunu'nun 12. maddesinin 2. fıkrasında şu hüküm yer almaktadır:

*"Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır."*

İş Kanunu'nun 13. maddesi ise emsal işçinin tanımını içermektedir. Aynı maddenin 3. fıkrasına göre:

*"Emsal işçi işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi" olarak tanımlanmıştır.*

İşyerinde böyle bir işçi bulunmaması durumunda, aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan İş Kanunu tasarısında, 12. maddenin gerekçesi şu şekilde açıklanmıştır:

*"Öncelikle işçiler, salt belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmalarından dolayı maddede tanımlanan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Diğer yandan belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye bir zaman dilimine göre bölünebilir bir hak sağlanmışsa, aynı şekilde belirli süreli iş sözleşmesine göre iş gören işçi de çalıştığı süreye orantılı bu haktan yararlanabilecektir. Örneğin bir toplu iş sözleşmesi veya personel yönetmeliğinde, belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde işçiye, ikramiye tarihinde işyerinde olmasa dahi*

---

<sup>417</sup> Bozkurt, M., (2020), s.90



*çalıştığı süreye orantılı ikramiye ödeneceğinin kabul edilmesi halinde, bölünebilir bir hak olan ikramiyeden belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçinin de yararlandırılması gerekecek ve sözleşmenin sona erme tarihinden sonra verilecek ikramiyeyi bu işçi de çalıştığı süreye orantılı olarak alabilecektir. Belirli çalışma şartından yararlanmada işçinin kıdemine bakıldığında belirli süreli sözleşmeye göre çalışan işçinin de bu haktan yararlanması söz konusu olduğunda kıdem yönünden bir farklılık gözetilemeyecektir. Esasen İş Kanunu'nda bu kuralın uygulandığı hem kıdem tazminatı hem de yıllık ücretli izinlerde görülmektedir. Aynı esas sözleşme ile getirilen çalışma şartlarında da dikkate alınacaktır."*

Belirli süreli ve kısmi süreli çalışma şekli, diğer çalışma türlerine nazaran daha esnek ve daha az çalışma saatleri içermesi sebebiyle genellikle kadın ve engelli işçiler tarafından tercih edilmektedir.<sup>418</sup> Bu nedenle, söz konusu sözleşme tiplerinin uygulanmasında işveren tarafından ayrımcılık yapılmaması ve eşitlik ilkesine uygun davranılması, iş ilişkilerinde cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması bakımından oldukça önem teşkil etmektedir.<sup>419</sup>

#### **4.4. İş İlişkisinin Sona Ermesinde Eşitlik İlkesi**

##### **4.4.1. Genel Olarak**

İşverenin iş sözleşmesinin sona ermesinde eşit davranma borcunun bulunup bulunmadığı konusunda öğretilerde farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı yazarlar, işverenin iş ilişkisinin sona erdirilmesinde eşit davranma borcunun olduğunu ancak bu borcun mutlak olmadığını savunmaktadır.<sup>420</sup>

Bu görüşe sahip yazarlar:

*"İşçilerin işverenlere kıyasla daha güçsüz bir konumda olduklarını ve işverenin eşit davranma yükümlülüğünün bulunmasının işçilerin bu zayıf*

---

<sup>418</sup> Baytekin, İ. (2018) *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Hakları*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, s.49

<sup>419</sup> Baytekin, İ., (2018), s.49

<sup>420</sup> Yıldız,G.B.,(2008), s.257; Tuncay,A. C.,(2001), s.213; Sur,M., (2017) *İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:37 ,s.42; Süzek,S.,(2008) s.464-465

*konumlarının kötüye kullanılmasını engellemek amacıyla gereklilik arz ettiğini savunmaktadırlar. İşverenin yönetim yetkisini keyfi kullanmasının önüne geçilmesi için, işverenlerin iş ilişkisini sona erdirirken eşit davranma yükümlülüğüne sahip olması gerektiği düşünülmektedir.”*

Bu şekilde, işverenlerin işçileri haksız ve keyfi şekilde işten çıkarmasının önüne geçilmesi ve adil bir iş ilişkisi ortamının sağlanması hedeflenmektedir.<sup>421</sup> Diğer görüşe sahip yazarlar ise:

*“İş ilişkisinin feshinde eşit davranma borcunun mutlak olarak bulunmadığını savunmaktadırlar. Bu görüşe göre, işverenin fesih hakkı iş ilişkisinde bir yenilik doğuran bir haktır ve işverenin bu hakkının sınırlandırılması işverenin sözleşme serbestisi ve işletme ihtiyaçlarına aykırılık teşkil eder. Bu yazarlara göre, işverenin, işten çıkarılacak işçileri seçme hakkı ve yetkisi vardır ve iş ilişkisinin sona erdirilmesinde eşit davranma yükümlülüğü mutlak olarak kabul edilemez.”<sup>422</sup>*

İş akdinin feshinde eşit davranma borcunun bulunmadığını savunanlar, bildirimli fesih ile haklı nedenle fesih arasında ikili bir ayrımı gözetmektedirler. İş akdinin süreli feshinde eşit davranma borcunun doğabilmesi için bazı şartlar aranmaktadır. Eşit davranma borcunun doğabilmesi için birden fazla işçinin olması, işçilerin toplu olarak işten çıkarılması ve işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan bir feshin gerçekleşmiş olması gerekmektedir.<sup>423</sup> Söz konusu şartlar işverenin işten çıkarmalarının kolektif bir boyut kazanmasını amaçlamaktadır.<sup>424</sup> Fakat öğretilerde kabul görmüş olan fikre göre:

*“İş Kanunu'nun 5. maddesinde belirtilen ayırım yasaklarına uygun olarak eşit davranma borcunun ifa edilmesi gerektiği belirtilmekte ve eşitlik ilkesine*

---

<sup>421</sup> Tuncay, A.C., (2001), s.209-210; Yıldız, G.B., (2008), s.250;

<sup>422</sup> Fatih, U., (2005) *İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)*, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:2005/8 ,s.1630.

<sup>423</sup> Köme, Ayşe (2009) *İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, s.180.

<sup>424</sup> Yenisey Doğan, K., (2005) *Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi*, Legal İSGHD, Cilt: 2(7), s.61 ; Köme, A., (2009), s.180.

*aykırılık halinde iş güvencesi kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın tazminata hükmedilecektir.”<sup>425</sup>*

Bozkurt'a göre:

*“Bir işçinin iş akdinin işveren tarafından bildirimli feshi ile birden fazla işçinin iş akdinin işveren tarafından feshi hallerinde, fesih işleminin işverenin iradesine bağlıdır ve kullanılması şarta bağlanamaz. Söz konusu fesihlerde eşit davranma borcundan söz edilemez. İşverenin, işçilerden bir kısmının iş akitlerini feshetmesi fakat diğer işçilerin ise iş akitlerinin feshedilmemesi eşit işlem ilkesine aykırılık oluşturmamaktadır”<sup>426</sup>*

İşveren işçilerin iş akitlerini haklı nedenle feshederken, birçok objektif ve subjektif nedenleri ortaya koymaktadır. Aksi durumun oluşması halinde işverenin sözleşme özgürlüğü zedelenecektir. Çelik'e göre: “İşveren tarafından birden fazla işçinin iş akdinin bildirimli feshi halinde işverenin tüm işçilere aynı davranma yükümlülüğü bulunmayacaktır.”<sup>427</sup> Fakat bu durumun istisnasını; İş Kanunu'nun 5. maddesindeki cinsiyet ve gebelik sebebi ve Sendikalar Kanunu'nun 25. maddesindeki sendikal nedenle iş akdinin feshedilmesi hükümleri oluşturmaktadır. Belirtilen yasal yükümlülükler doğrultusunda işverenin eşit davranma borcu bulunmaktadır. İşverenin Medeni Kanun'un 2. maddesinde belirtilen dürüstlük kuralları (iyi niyet) çerçevesinde yapacağı fesihler eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmeyecektir. Uşan'a göre:

*“İşverenin, iş ilişkisinin başlangıcında sözleşme özgürlüğünün söz konusu olduğunu ve aynı sebepler doğrultusunda iş ilişkisinin feshinde de hareket serbestisinin olması gerektiği ifade edilmektedir.”*

---

<sup>425</sup> Yenisey Doğan, K.,(2005), s.191

<sup>426</sup> Özaçmak,Z., (2021), s.50

<sup>427</sup> Yargıtay 9.H.D. E.2009/4690, K.2011/4821,T.22.02.2011 Legalbank [Çevrimiçi].Erişim Adresi: <https://legal.com.tr/> (Erişim Tarihi:22.02.2023) “...Davacının gece vardiyasında işe başlamak için işyerinde bulunan soyunma odasında iş elbiselerini giydiği sırada dava dışı Niyazi K. isimli iş yerinde çalışan işçi ile sözlü olarak tartışmaları bunun üzerine davacının Niyazi' ye küfür ettiği bu nedenle olayı başlatan ve iş yerinde çalışana küfürlü sataşmayı yapanın davacı olduğu anlaşılmıştır. Soyunma odası işyeri eklentisi niteliğinde olup, davacının eylemi nedeni ile 4857 sayılı İş Kanunu 25 /II- d maddesi gereği haklı fesih koşulları oluşmuştur.”

Yani işverenin iş akdini feshederken kendi takdirine dayalı olarak hareket etme özgürlüğü bulunmalıdır. Bu görüşe göre işverenin, sözleşme özgürlüğü ve işletme ihtiyaçları doğrultusunda işçilerin iş akitlerini feshetme yetkisi olduğu savunulmaktadır.<sup>428</sup> İşverenin birden fazla işçi tarafından meydana gelen olayda haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanırken, objektif ve sübjektif ölçütler doğrultusunda işçiler arasında seçim yapma hakkı bulunmaktadır. İşveren, fesih kararını verirken işletme ihtiyaçlarını, işçilerin performansını, disiplin durumunu, yeteneklerini ve benzeri faktörleri dikkate alabilir. Ancak, bu seçim hakkı kullanılırken ayrımcılık yapmamak ve ayrımcı kriterlere dayanmamak önemlidir. Yasalar, işverenin eşitlik ilkesine ve ayırım yasağına uymasını gerektirir. İşveren, fesih kararlarını objektif ve makul gerekçelere dayandırmalı ve herhangi bir ayrımcılık yapmamalıdır.<sup>429</sup>

Elbette ki fesih hakkını kullanırken iyi niyet kurallarına uygun hareket etmesi gerekmektedir. Kötü niyetli davranması halinde eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık meydana gelecektir. Yargıtay'a göre:

---

<sup>428</sup> Uşan, M.F.,(2005), *İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır? (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 8, s.

1630;Deveci, S.Z., (2020), s.45; Bozkurt, M.,(2020),s.101

<sup>429</sup> Yargıtay 22.HD. E.2011/447, K.2011/1829, T.03.10.2011,Legalbank [Çevrimiçi]. Erişim Adresi :<https://legal.com.tr/> (Erişim Tarihi:22.02.2023)."....Dosyadaki bilgi ve belgelerden; olay günü mağazaya gelen ürünün taşınması ve iade edilen ürünlerin bulunduğu kolilerin yüklenmesi işinde tek kalan davacının işyerinde çalışan başka bir işçiyle tartıştığı ve bu tartışmanın kavgaya dönüştüğü anlaşılmaktadır. Davacı işinin ağırlaşması sebebiyle görüştüğü işçinin kendisine hakarete bulunup darp ettiğini dolayısıyla iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini iddia etmiş; davalı (işveren) ise davacının diğer çalışana sataşarak kafa attığını, kavgayı davacının başlattığını, diğer çalışanın kavganın meydana gelmesinde kusuru bulunmadığından sadece davacının iş sözleşmesinin İş Kanununun 25/II-d hükmü uyarınca feshedildiğini savunmuştur... Olay günü meydana geldiği tartışmasız olan kavgaya kimin sebebiyet verdiği belirlenmeden ve kavgaya karışan diğer işçinin de kusurlu olup olmadığı yargılama sonucu açıklığa kavuşturulmadan eksik inceleme ve araştırmayla sonuca gidilmesi hatalıdır. Yapılacak iş tarafların gösterdiği tanıklar çağrılıp dinlenmeli, kavgaya kimin sebebiyet verdiği ve diğer işçinin kusurlu olup olmadığı açıklığa kavuşturulmalı, işverenin eşit davranma borcuna uygun işlem yapıp yapmadığı belirlenmeli ve oluşacak sonuç uyarınca bir karar verilmelidir." Yargıtay 22. H.D. E.2015/7794, K.2015/11301, T.24.03.2015,Legalbank [Çevrimiçi]. <https://legal.com.tr/> (Erişim Tarihi:22.02.2023). "...Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta iş yerinde çalışan iki işçi arasında ilişki olduğu ve bu kişilerin işyerinde kasa ofisi bölümünde uygunsuz bir halde görüldükleri hususunda dedikodu yayıldığı, davacının vazifesi olmamasına rağmen güvenlik görevlisinden kasa ofisini gösteren kamera kayıtlarına bakılarak durumun tespitini harici olarak istediği, davalı işverenlikçe yapılan soruşturmada, davacının yazılı olarak verdiği savunmasından tanık Ş. A.'in beyanından ve dosyadaki diğer bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Hakkında dedikodu çıkarılan işçilerden biri evli olup, söz konusu dedikodunun kaynağının davacı olduğu tanık beyanları ve dosyada mevcut ayrıntılı ve tutarlı yazılı ifadelerle sabittir. Davacının söz konusu davranışı diğer iki çalışana yönelik sataşma mahiyetindedir. Bu durumda işverence yapılan fesih haklı sayılmalıdır. Mahkemece davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır."

*“İşverenin, işçilerine karşı eşit davranma yükümlülüğü sadece iş akdinin kurulmasında ve devamında değil aynı zamanda sona erdirilmesinde de uygulanması gerekmektedir.”*

Aksi takdirde işveren, işçinin iş akdinin feshi haklı nedenle sonlandırılmış olsa dahi eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık nedeniyle fesih haksız fesih haline gelebilmektedir. Yargıtay’ın 7. Hukuk Dairesi’nin konuya ilişkin kararı şu şekildedir:

*“...Somut olayda taraftanıklarının ortak beyanlarında davalı işyeri güvenlik kulübesinde 6-7 senedir TV bulunduğu, kim olursa olsun herkes tarafından izlendiği, ayrıca davacı tarafından çanak anten getirildiği ve kendileri de aralarında para toplayarak uydu aldıklarını ifade ettikleri, uydu alımının da fesihten 7,8 ay önce olduğunu, TV ile ilgili tutanağın tutulduğu tarihte davacının izinli olduğunu, hepsinin TV izlediğini ancak neden sadece davacının iş akdinin feshedildiğini bilmediklerini, normal mesai saatleri içerisinde televizyonu görüntü kirliliği olmaması için kapı arkasına koyduklarını, davacının işyerinden kendisinin izin alacağını söylediğini belirtmişlerdir. Dosya içeriğine göre davacının izinli olduğu 05.12.2014 günü tutanak tutulduğu, güvenlik kulübesinde bulunan televizyonu tüm güvenlik görevlilerinin seyrettiği, iş akdi feshedilen eski insan kaynakları müdürü ...'in "kendisinin bir kez güvenlik görevlilerini televizyon izlerken gördüğünü ve hemen kaldırmaları gerektiğini söylediğini, yazılı ve sözlü izin vermediğini ifade ettiği, ancak iş güvenliğini ihlal eden bu konuya dair fesih öncesinde hiçbir tutanak ve belge bulunmadığının anlaşıldığı, işyerinde çalışan güvenlik görevlileri ..., .., ...'a "05.12.2014 tarihinde güvenlik kulübesinde televizyon izlediklerinin tespit edildiği, söz konusu davranışın işyeri kurallarıyla bağdaşmadığının şirket yetkililerince bildirilmiş ve bu davranışa son vermesi gerektiği konusunda defalarca uyarılmasına rağmen yetkililerin hiçbir uyarısını dikkate almadıkları gerekçesiyle" ihtar cezası verildiği, davacının izinli olduğu belirtilen tarihte tutulan tutanakla sadece davacının iş akdinin feshine karar verildiği, davacının fesihten yaklaşık 2,5 yıl önce başka bir nedenle savunması alınmışsa da bu hususun sadece davacının iş akdinin feshedilmesinde rol oynamayacağı, TV olayına güvenlik görevlilerinin tümünün dahil olduğu anlaşılmıştır. İşverence diğer işçilere*

*eşit işlem borcuna aykırı olarak ihtar cezası verildiği bu nedenle feshin geçersiz olduğu anlaşılmalı davanın kabulüne karar verilmek gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddi isabetli olmamıştır.” denilmekle işverenin iş akdinin feshinde eşit davranma borcunun bulunduğu belirtilmiştir.”<sup>430</sup>*

Özetle, işverenin iş akdini feshederken eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır ve bu yükümlülük, iş ilişkisinin başlangıcından sona erdiği noktaya kadar geçerlidir. Ancak dürüstlük kurallarına uygun ve haklı nedenlerle yapılan fesihler eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmez.

#### **4.4.1.1. Süreli Fesih Hakkının Kullanılması Bakımından Eşit Davranma Borcu**

#### **4.4.1.2. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçiler Bakımından Eşit Davranma Borcu**

"Kanunu'nun 18. maddesinde "*feshin geçerli sebebe dayandırılması*" başlığı adı altında iş güvencesi müessesesi düzenlenmiştir. Bir işçinin iş güvencesinden yararlanması için kanunun aradığı şartlara haiz olması gerekmektedir. 18.maddenin ilk fıkrasında:

*“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.”*

İş güvencesinden yararlanma şartları belirtilmiştir. Maddenin lafzına bakıldığında işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için işyerinde en az 30 kişinin çalışıyor

---

<sup>430</sup> Yargıtay 7. H.D. E. 2015/37498, K.2016/3446, T.17.02.2016, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi : <https://www.sinerjias.com.tr/> (Erişim Tarihi : 22.02.2023); Yargıtay 22.H.D E.2015/19755, K.2015/25331, T.17.09.2015 Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi : <https://www.sinerjias.com.tr/> (Erişim Tarihi : 22.02.2023). "...Somut olayda, davacının işverenin çalışanı olan N. K.'a hakaret ettiği ceza davası ile kesinleşmiştir. Ceza dosyasında, davacının hakaret ettiği, ancak hakaretin karşılıklı olması nedeniyle ceza verilmesine yer olmadığına karar verildiği ortadadır. Bu durumda, işverenin, fesih bildiriminde belirttiği hakarete ilişkin fesih nedeni doğrudur. Ancak, işveren, karşılıklı hakaret olayına karışan diğer işçisi N. K.'ı işten çıkarmamış, sadece davacıyı işten çıkararak, yukarıda açıklanan eşiklik ilkesine aykırı davranmıştır. Eşitlik ilkesine aykırı davranıldığından fesih geçersiz hale gelmiştir. Hal böyle olunca, davacının işe iadesine karar verilmesi doğrudur.”

olması, işçinin işyerinde en az 6 aylık kıdeminin olması ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması gerekmektedir. İş güvencesine sahip olan işçilerin iş akitleri işveren tarafından ancak geçerli neden bulunması halinde feshedilebilecektir.

Kanununun 18. maddesinin 3.fıkrasında:

*“Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak, işyeri sendika temsilciliği yapmak, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler,74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek, hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık” belirtilen hallerin iş akitinin feshi için geçerli sebep teşkil etmeyeceği hüküm altına alınmıştır.”*

Görüldüğü üzere kanununun 18.maddesinin 3.fıkrası ile kanununun 5.maddesi büyük ölçüde benzerlik taşımaktadır."<sup>431</sup>

Yuvalı'nın ifadesine göre:

*“Kanununun 18. maddesinde öngörülmüş olan medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik gibi durumların kanununun 5. maddesinde yer alan "benzeri sebepler" kavramı içinde değerlendirilmesine gerek olmadığını ifade etmektedir.”*

Bu durumlar, zaten Kanununun 18. maddesinde açık bir şekilde iş güvencesi kapsamında korunmaktadır.<sup>432</sup>

---

<sup>431</sup> Yuvalı, E., (2011), s.220

<sup>432</sup> Yuvalı, E., (2011), s.220

Yıldız'a göre:

*“Kanunun 18. maddesinde öngörölmüş olan medeni hal, aile yükümlölükleri, hamilelik gibi durumların kanunun 5. maddesinde yer alan "benzeri sebepler" kavramı içinde değeriendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu görüşe göre, bu durumlar işverenin fesih hakkını kullanırken dikkate alması gereken geçerli sebepler arasında yer almaktadır.”<sup>433</sup>*

Kanunun 20. maddesine göre işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Bu maddeye göre işverenin iş akdini feshederken eşit davranma yükümlölüğüne uyması gerekmektedir.

İşçinin şahsına ilişkin iş akdinin geçerli nedenle feshedilmesinde işverenin, İş Kanunu'nun 5. maddesinde belirtilen haller veya 18. maddeye ek olarak medeni hal, aile yükümlölükleri, hamilelik gibi durumlar sebebiyle fesih yapması gerekmektedir. Bu durumlar işverenin eşit davranma yükümlölüğünün doğabilmesi için önemlidir.

Örneğin, aynı durumda bulunan işçilerin kusurlu davranışları nedeniyle geçerli nedenle fesih söz konusu ise, sadece kadın işçilerin veya sendika üyesi işçilerin iş akitleri feshedilirse ve işçiler bunu ispatlarsa, iş akdi geçerli nedenle fesih edilmemiş olur ve ayrımcılık tazminatına hükmedilebilir. Bu şekilde işverenin fesih sürecinde eşit davranma yükümlölüğüne uymaması durumunda, işçilere ayrımcılık tazminatı ödenmesi gerekebilir.<sup>434</sup>

Elbette ki işverenin, söz konusu işçilerin iş akitleri haklı nedenle feshettiğini ortaya koyması halinde ayrımcılık söz konusu olmayacaktır. İşçinin geçerli nedenle feshe sebep olan durumu birden fazla kez tekrar etmiş olması halinde işveren söz konusu durumu haklı gerekçe olarak ileri sürebilir.<sup>435</sup> Söz konusu duruma örnek teşkil eden Yargıtay kararında:

---

<sup>433</sup> Yıldız, G.B., (2008), s.242

<sup>434</sup> Çolakoğlu, E., (2011), s.68

<sup>435</sup> Çolakoğlu, E., (2011), s.68



“...Davacının iş akdi davalı işveren tarafından organize edilen ödül yemeği çıkışında davacı ve bazı işçilerin tekel bayisine giderek içecek aldıkları sırada davacının satış direktörü S.'e omzuyla çarpması akabinde diğer kişinin de olaya müdahale ederek davacıyı uyarması sonrasında sözlü tartışmanın karşılıklı küfürleşmelerle birlikte M. isimli çalışanın da karışmasıyla fiziksel müdahaleye dönüşmesi ve kavganın ancak diğer çalışanlar ve polis vasıtasıyla ayrılması sonrasında feshedilmiş olup davalı tarafından iş akdini feshetmeden önce kavgaya karışan davacıya, ... ve ... isimli çalışanlara mutabakat metni isimli bir metin sunularak bu kişilerden omuz atma olayıyla ilgili özür dilemeleri, hatalarını kabul etmeleri, çıkardıkları dersleri şirkette yapılacak toplantıda anlatmaları ve şirketle işbirliği yapmaları talep edilmiş olup davacının bu metnin altına kabul etmediğini belirterek imzaladığı, davalının beyanına göre diğer iki çalışanın bu metni kabul ettikleri, işbirliği yaptıkları için kınama cezası verildiği ve sadece davacının iş akdinin feshedildiği işverenin diğer işçilere kınama cezası verirken davacıya farklı davranmasının sebebinin davacının özür dilememesi olup bu hususun işverence objektif şekilde ortaya koyulduğu anlaşıldığından işverenin işçiler açısından keyfi bir şekilde ayırım yapmadığı anlaşılmaktadır. Feshe konu kavga olayı işyeri dışında gerçekleşmiş olmasına rağmen iş yemeğinin devamında meydana geldiğinin ve işyerinde olumsuzluklara yol açan etkilerinin de bulunduğu anlaşılmaya göre davalı işverence yapılan feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.”<sup>436</sup> hükmü verilmiştir. Kararda işçilerden bazılarında kınama cezası verilirken diğer işçinin iş akdinin geçerli nedenle feshedilmesinin sebebinin işveren tarafından yapılan uyarı ihtarından sonra aynı davranışı bir daha işlemiş olması olduğu belirtilmekte ve bu durumun eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyeceği belirtilmiştir.”

İşverenin işçinin şahsından kaynaklanmayan, işletmenin, işin veya işyerinin gereklerinden doğan nedenlerle iş akdini feshetmesi durumunda eşitlik borcunun

---

<sup>436</sup> Yargıtay 9. H.D. E.2018/6582, K.2018/16484, T.24.09.2018, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kazanci.com.tr/> (Erişim Tarihi: 24.02.2023)

uygulanışı öğretide tartışmalı bir konudur. İşletmenin ihtiyaçları veya işin gereklilikleri gibi nedenler genellikle kollektif nitelik taşır ve işçiler arasında seçim yapmayı gerektirebilir.<sup>437</sup> İşverenin işletme, işyeri ve işin düzenlenmesi konularında aldığı kararlar genellikle işletmesel kararlar olarak adlandırılır. İşletmesel kararlar, işverenin işletmesinin etkin ve verimli bir şekilde işlemlerini sağlamak için aldığı önlemler, politikalar ve uygulamaları içerir. Bu kararlar arasında iş akdinin feshi de yer alabilir.<sup>438</sup> İşverenin işletmesel karar doğrultusunda iş akitlerini feshederken, Medeni Kanun'un 2. maddesindeki dürüstlük kurallarına (iyi niyet hali) uygun davranması gerekmektedir; aksi halde işveren eşit davranma borcuna aykırılık söz konusu olacaktır. İşverenin dürüstlük kuralına uymaksızın, kötü niyetli olarak keyfiyetle davrandığının işçi tarafından ispatı halinde iş akdinin geçersiz şekilde feshedilmiş olduğu ortaya konulacaktır.<sup>439</sup> İşletmesel karar olarak adlandırılan, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle yapılan fesihlerde, işverenin yer değişikliği, pozisyon değişikliği, belirli bir süre için işçiye izin verilmesi gibi uygulamalarla feshin önüne geçmesi mümkün ise, bu imkanları sonuna kadar kullanması gerekmektedir.<sup>440</sup> İşverenin en ağır yaptırım olan feshin yerine geçebilecek önlemleri alması gerekmektedir. Feshin ise en son çare olarak uygulanması ve keyfiyetin önüne geçilmesinin sağlanması gerekmektedir.

İşverenin ekonomik krizi dayanak göstererek işletmesel karar kapsamında iş akdini feshetmesi halinde feshin geçerli nedenin oluşturup oluşturmadığının

---

<sup>437</sup> Bozkurt, M., (2020), s.108; Çolakoğlu, E.,(2011), s.68

<sup>438</sup> Yargıtay 9. H.D. E.2012/26152, K.2013/2004, T.21.01.2013, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/> (Erişim Tarihi: 24.02.2023)

<sup>439</sup> Yargıtay 9. H.D. E.2012/26152, K.2013/2004, T.21.01.2013, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/> (Erişim Tarihi: 24.02.2023). "...Mahkemece avukat bilirkişiden rapor alınmış ve sonuç olarak davalı işverenin bir yandan kadro fazlalığı sebebine dayanırken, diğer taraftan fesih öncesi ve sonrasında başka bölümler için dahi olsa davacıyla aynı görev tanımında bulunan yeni işçiler istihdam ettiği, böylece iş yerinde kadro fazlalığının olmadığı anlaşılmış olup bu nedenlerle davacının iş sözleşmesinin davalı tarafından haksız yere feshedildiği kanaatiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Mahkemece yukarıda belirtilen açıklamalar dikkate alınarak davalı işyerinde gerekirse keşif de yapılarak mali müşavir, insan kaynakları ve organizasyon alanında uzman ile davalı işyeri alanında uzman bilirkişilerce inceleme yaptırılarak fesihten sonra davacı ile aynı görev tanımında yeni işçi istihdam edilip edilmediği, işletmesel kararın tutarlı uygulanıp uygulanmadığı, feshin keyfilikten uzak ve ölçülülük/feshin son çare olması ilkelerine uygun olarak gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin tereddütten uzak şekilde belirlenerek sonuca gidilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır."

<sup>440</sup> Bozkurt, M., (2020), s.109

belirlenmesindeki ölçütler Yargıtay'ın 9.Hukuk Dairesi'nin verdiği kararda şu şekilde belirtilmiştir:

*"Bağlı işveren kararı" terimi, ekonomik nedenlerle iş hacminde daralma, satışlarda ve üretimde düşüş gibi durumlarla bağlantılı olarak işçi çıkarılması kararını ifade etmektedir. Bu karar, işverenin iş görme edimini engelleyen veya istihdamı zorlaştıran ekonomik nedenleri araştırması gerektiği anlamına gelir. İşveren, işletmesel kararlar işçi fazlalığına neden olan durumları tespit etmeli, bu kararı tutarlı bir şekilde uygulamalı, feshin keyfi olup olmadığını ve işletmesel karar sonucunda feshin kaçınılmaz hale gelip gelmediğini somut olarak açıklığa kavuşturmalıdır. Bu şekilde işveren, ekonomik nedenlere dayanan işçi çıkarmalarında gerekli düzenlemeleri yapmak ve işçilere adil davranmakla yükümlüdür.<sup>441</sup>*

*İşveren, işletmesel karar kapsamında, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen işlerin alt işverene verilmesi halinde, asıl işverene bağlı olarak çalışan işçilerin iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı hususunda Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi'nin verdiği karar duruma örnek teşkil etmesi açısından önemlidir. Söz konusu kararda: "Alt işveren uygulaması bir işletmesel karardır" (Dairemizin 24.11.2008 gün ve 40264-31891 sayılı kararı). Alt işverene devrin işletme gereklerine dayanan geçerli fesih nedeni olması, İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. ve 7. fıkraları uyarınca geçerli ve muvazaaya dayanmayan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması şartına bağlıdır... İşverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek istenmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/7 maddesinde bu konuda bazı muvazaa kriterlerine yer verilmiştir. Bu kriterler, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle haklarının kısıtlanması veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisinin kurulması olarak belirtilmiştir."<sup>442</sup>*

---

<sup>441</sup> Yargıtay 9. HD. E.2009/41815, K.2010/37214, T.10.12.2010, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kazanci.com.tr/> (Erişim Tarihi: 27.02.2023)

<sup>442</sup> Yargıtay 9.HD. E. 2010/31100, K.2010/27048, T.04.10.2010, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kazanci.com.tr/> (Erişim Tarihi : 27.02.2023)

İşverenin sektörel krizi gerekçe göstererek işletmesel karar alarak iş akdini feshetmesi durumunda, feshin geçerli neden taşıyıp taşımadığı konusunda Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi'nin kararı önem taşımaktadır. Karara göre:

*"Genel veya sektörel kriz tek başına fesih için geçerli neden olmaz. Bunun için yukarıda belirtilen makro-ekonomik ve sektörel faktörlerin işletmeyi de olumsuz etkilemiş olması ve buna bağlı olarak istihdam fazlalığının doğmuş olması gerekir. Genel ve sektörel şartlar olumlu seyreitse de işletmenin kötü yönetimi veya diğer özel sebeplerden dolayı zarar görmesi de istihdamı olumsuz etkileyebilir. Ekonomik krizin yansıması ile şirketin mali durumundaki değişim, bilançosuna bakılarak anlaşılabilir. Şirketlerin çoğunluğunda dönem sonunda mali tablolar (bilanço, gelir-gider tablosu) hazırlanır. Bu mali tabloların karşılaştırılmasından hareketle, şirketin ekonomik krizden ne kadar etkilendiği tespit edilebilir. Bunun için, kriz öncesi döneme ait muhasebe verileriyle kriz dönemi esnasındaki muhasebe verileri karşılaştırılmalı, değişimin ne kadar büyüklükte olduğu ve sebebinin krizle ilişkili olup olmadığı belirlenmelidir. Tüm bu durumlarda işyerinde keşif yapılarak ve şirket mali ve ticari kayıtları, personel giriş ve çıkış kayıtları, sermayesi ve öz varlıkları, borçları-alacakları, satış ve üretim değerleri, kısaca mali bilançosu ve defterleri incelenerek bir sonuca varılabilir."* şeklinde hüküm verilmiştir.<sup>443</sup>

Türk Hukuku'nda bulunmamasına karşın, Alman Hukuku'nda işverenin iş akitlerini feshederken uyması gereken sosyal seçim kriterleri bulunmaktadır.<sup>444</sup>

Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu'na göre sosyal seçim kuralı şu şekilde tanımlanmıştır:

*"Acil işyeri gerekleri nedeniyle iş sözleşmesi feshedildiğinde, işveren işçinin seçiminde kıdemini, yaşını, bakım yükümlülüklerini ve ağır sakat olmasını hiç*

---

<sup>443</sup> Yargıtay 9. HD. E.2009/24414, K.2010/21304, T.27.10.2010, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kazanci.com.tr/> (Erişim Tarihi : 27.02.2023)

<sup>444</sup> Özaçmak, Z., (2021),s.58

*veya yeteri kadar dikkate almamış ise, bu durumda iş sözleşmesinin feshi geçersizdir.*"<sup>445</sup>

Çelik'in görüşüne göre:

*"Türk Hukuku'nda sosyal seçim kriterinin yasal düzenlemesinin olmaması nedeniyle işverenin sosyal seçim kriterini uygulama zorunluluğu bulunmamaktadır. İşverenin işçilerin kıdemlerini, bakmakla yükümlü olduğu kişileri ve yaşlılık durumlarını dikkate alma zorunluluğu olmadığı belirtilmektedir. Ancak, bu zorunluluğun toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunması durumunda ileri sürülebileceği ifade edilmektedir."*<sup>446</sup>

Yüksek Mahkeme'nin ise sosyal seçim kriterlerinin uygulanıp uygulanamayacağı konusunda çeşitli kararları mevcuttur. Her ne kadar Türk hukukunda sosyal seçim kriterleri bulunmamaktaysa da, Yargıtay'ın 2015 tarihinde vermiş olduğu bir kararda sosyal seçim kriterlere uygun olarak karar verildiği görülmektedir.<sup>447</sup> Her ne kadar bazı yargıtay kararlarında sosyal seçim ilkesine yer verilmekteyse de söz konusu durum için yerleşik bir içtihat bulunmamaktadır. Yargıtay'ın 2016 tarihinde vermiş olduğu kararda ise:

*"Hukumumuzda sosyal seçim kriterine ilişkin yasal bir düzenlemenin olmadığını"* belirtmiştir.<sup>448</sup>

---

<sup>445</sup> Birben, E., (2006) *İşletme Gereklere Nedeniyle İşten Çıkarılacak İşçilerin Belirlenmesinde İşverenin Seçim Serbestisi ve Sınırları*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 8(2), s.8

<sup>446</sup> Çelik, N., (2006), s.216

<sup>447</sup> Yargıtay 7. HD. E.2015/7704, K.2015/10873, T.03.06.2015, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi : 27.02.2023) "...Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle saha çalışanı olmayan katı toz üretim uzmanı olarak görev yapan kimya mühendisi davacıya yapılan 23/12/2013 tarihli fesih bildiriminde işten çıkartılacak işçiler belirlenirken işe devamsızlık süresi fazla olan işçilerin tercih edildiğinin ifade edilmesine, işverenin fesih bildiriminde sosyal seçim kriterine yer vermiş olmasına, işten çıkartılacak işçilerin belirlenmesinde devamsızlık süresi fazla olanların seçildiğini belirtmesine rağmen davacı açısından bu sosyal seçim kriterine uyulduğunu kanıtlayamamış olmasına, feshin bu nedenle geçerli nedene dayanmadığının anlaşılmasına göre davalı vekilinin yerinde bulunmayan tüm temyiz itirazlarının reddiyle sonucu itibarıyla doğru olan kararın bu ilave gerekçe ile onanmasına..."

<sup>448</sup> Yargıtay 22. HD. E.2016/16958, K.2016/18809, T.22.6.2016, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 27.02.2023) "...Somut olayda, elektrik teknisyeni olan davacının iş sözleşmesi davalı işveren tarafından sondaj faaliyetlerinin askıya alınarak durdurulması sebebiyle ihtiyaç ve istihdam fazlalığının ortaya çıktığı ve şirket bünyelerinde çalıştırılabilecek başka bir pozisyon bulunmadığı gerekçesiyle feshedilmiştir. Her ne kadar mahkemece sondaj faaliyetlerinin askıya

Ancak kararın devamında işverenin işletmesel kararının kapsamının, kararın keyfi olarak uygulanıp uygulanmadığının ve feshin son çare olarak uygulanıp uygulanmadığının tespitinin önemini vurgulamıştır.

Ezcümle öğreti ve içtihatlar doğrultusunda, iş hukukunda sosyal seçim ilkesinin bulunmamasına rağmen işveren iş akdinin feshinde eşit davranma borcuna aykırı hareket edemez. Fakat işveren, iş akdini objektif ölçütler doğrultusunda feshettiğini ispat edebiliyorsa bu durumda eşit davranma borcuna aykırı davranmış olmayacaktır.<sup>449</sup>

#### **4.4.1.3. İş Güvencesi Kapsamında Olmayan İşçiler Bakımından Eşitlik İlkesi**

İş güvencesi kapsamında olan işçilere, nazaran iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş akitlerinin feshinde işveren daha geniş yetkilere sahiptir.<sup>450</sup> İş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş akitleri geçersiz ve haksız şekilde feshedilse dahi işe iade davası açarak feshin geçersizliğini ispat etme ve boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama alacağı gibi iş akitlerinin geçersiz nedenle feshinin söz konusu olması halinde hükmedilecek olan kalemler de söz konusu olmayacaktır.<sup>451</sup> İşveren İş Kanunu'nun 17.maddesi uyarınca, belirtilen bildirim sürelerine uyararak veya bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarındaki tazminatları ödeyerek iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Söz konusu durum işverenler tarafından kötü niyetli olarak kullanıma açıktır. Ebetteki işverenin fesih hakkını kullanırken hakkın kötüye kullanılması yasağına ve ayrımcılık yasaklarına uygun davranmakla yükümlüdür. İyi niyet kurallarına aykırı olarak iş akdi feshedilen işçi İş Kanunu'nun 17.maddenin 6.fikrasında hükme alınan yaptırımını talep edebilecektir. Maddeye göre:

*“Fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim*

---

alınması sebebiyle personel azaltılmasına gidilmesinden dolayı davacının sözleşmesinin feshi açısından, sosyal seçim kriterine uyulmadığı gerekçesiyle kabul kararı verilmişse de hukukumuzda sosyal seçim kriteri diye bir kriterin olmadığı göz önüne alındığında davalı işverenin aldığı işletmesel kararın kapsamı, kararı davacı yönünden tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı, feshin kaçınılmazlığına bağlı olarak başvurduğu hususların tespiti bakımından bilirkişi raporu alınarak sonuca gidilmesi gerekirken, yeterli araştırma ve inceleme yapılmaksızın karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”

<sup>449</sup> Ayrıntılı bilgi için Bkz. Süzek, S., (2008), s.468-469

<sup>450</sup> Çolakoğlu, E., (2011), s.69

<sup>451</sup> Özaçmak, Z., (2021) s,60

*şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.”*

şeklinde iş güvencesine tabi olmayan işçileri keyfi feshe karşı korumak amaçlanmıştır.

#### **4.4.1.4. Haklı Nedenle Fesihte İşverenin Eşit Davranma Borcu**

İş Kanunu'nun 24. ve 25. Maddelerinde iş akdinin haklı nedenle fesih halleri belirtilmiştir. İşçiler bakımından haklı nedenle fesih sebebi ile işverenler bakımından haklı nedenle fesih sebepleri ayrı iki kanun maddesinde ele alınmıştır. İşverenin haklı nedenle feshinde eşit davranma yükümlülüğünün doğru doğmadığı incelenmeden önce; İş Kanunu'nun 18 maddesinde düzenlenen geçerli nedenle fesih halleri ile 24. Ve 25. Maddelerde düzenlenen haklı nedenle fesih halleri arasındaki farklılıklara değinmek konunun anlaşılması bakımından kolaylık sağlayacaktır. Yargıtay'ın 22. Hukuk Dairesinin verdiği karara göre:

*“4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Yargılama sırasında bu sebeplerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyi niyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş*

*ilişkinin yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa 4857 sayılı Kanun'un 18/1. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar.”<sup>452</sup>*

Haklı nedenle fesih ile geçerli nedenle fesih arasındaki farklılıklar belirtilmiştir. Haklı nedenle fesih hallerinin doğması halinde iş ilişkisinin yürütmesi imkansızlaşmaktadır. Bu nedenle işveren tarafından bildirim öneli tanınmaksızın iş akdi derhal feshedilebilmektedir.

Haklı nedenle iş akdinin feshi halinde eşitlik ilkesinin doğabilmesi için, iş akdinin kollektif nitelik taşıması gerekmektedir. Bireysel nitelik taşıyan haklı nedenlerde fesihlerde ise işverenin eşit davranma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Öğretide haklı nedenle fesih halinde eşitlik borcunun bulunup bulunmadığı konusunda çeşitli görüşler bulunmaktadır. İş ilişkisinin sona ermesi başlığı altında öğretide işverenin eşit davranma borcu konusundaki görüşler detaylı şekilde anlatıldığı için bu başlık altında kısaca bahsedilecektir.

Bazı yazarlara göre:

*“İş akdinin feshinde işverenin mutlak anlamda eşit davranma borcu bulunmamaktadır.”<sup>453</sup>*

Zaten eşit davranma borcunun mutlak olarak uygulanması hali eşitlik ilkesinin amacına aykırılık teşkil etmektedir.<sup>454</sup> Bazı yazarlara göre ise:

*“İş akdinin feshinde işverenin kural olarak eşit davranma borcu bulunmamaktadır.”<sup>455</sup>*

Bir diğer görüşe sahip yazarlar ise:

---

<sup>452</sup> Yargıtay 22. HD. E. 2015/30611, K.2018/8152 T.29.3.2018, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr) (Erişim Tarihi: 01.03.2023)

<sup>453</sup> Mollamahmutoğlu, M., Astarlı, M. ve Baysal, U., (2022), s.197; Bozkurt, M.,(2020), s.110

<sup>454</sup> Mollamahmutoğlu, M., Astarlı, M ve Baysal, U.,(2022), s.197; Bozkurt, M., (2020), s.110

<sup>455</sup> Çelik, N. Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T., (2018), s.195; Bozkurt, M., (2020), s.110



*“İş akdinin feshinde işverenin eşit davranma borcu bulunmaktadır. Bu görüşteki yazarlara göre, işverenin haklı sebebin bulunması hali dışında eşit davranma yükümlülüğü iş ilişkisinin tamamında uygulanmalıdır.”<sup>456</sup>*

Yüksek Mahkeme'nin kararlarına bakıldığında; işverenin iş sözleşmesinin feshinde de eşit davranma borcuna uyması gerektiği ve işverenin bu borca aykırı davranması halinde haksız feshin sonuçlarının doğacağı yönündedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2020 tarihli kararında:

*“Davacı ile aynı işyerinde çalışan Müjde Geze arasında bir kavga olduğu ve davacının Müjde Geze'yi basit şekilde yaraladığı belirtilmiştir. Ancak, davalı işyerinde olaya ilişkin tarafların savunmalarının alınmadığı, işyeri görgü tanıklarının ifadelerinin alınmadığı ve işyeri kayıtlarının yetersiz tutulduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle, davacının neden eşitlik ilkesi kapsamında işten çıkarılmadığının anlaşılamadığı ve işçi lehine yorum ilkesi gereği, fesih hak düşürücü sürede usule uygun bir şekilde yapılmadığı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmiştir. Ancak, Yargıtay'ın kararının dosya içeriğiyle örtüşmediği belirtilmiştir. Dosya kapsamındaki tanık beyanları ve ceza dosyasındaki ifade ve tutanaklardan, olay günü davacı ve davacının kardeşi ile aynı işyerinde çalışan başka bir işçi arasında tartışma başladığı ve bu tartışmanın kavgaya dönüştüğü, kavga sırasında Müjde Geze'nin basit bir şekilde yaralandığı belirtilmiştir. Dosya içeriğinden, kavganın davacı tarafından başlatıldığına dair bir ispat bulunmadığı, aksine davalı tanık beyanlarına göre kavganın davacı tarafından başlatıldığı anlaşıldığı ifade edilmiştir. Bu durumda, davacının eyleminin haklı fesih ağırlığında olduğu ve iş akdinin davalı tarafından haklı nedenle feshedildiği sonucuna varıldığı belirtilmiştir.”<sup>457</sup>*

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin verdiği bu kararda:

---

<sup>456</sup> Özçmak, Z., (2021), s.62

<sup>457</sup> Yargıtay 9. HD. E.2020/6807, K.2020/14804, T.4.11.2020, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 01.03.2023)

*“Somut olayda 3 işçinin diğer bir işçiyi dövmesi ve kavganın diğer işçinin küfür etmesi sonucu başlaması üzerine işverenin sadece küfreden işçinin iş akdini feshetmesi durumunda eşit davranma borcuna aykırı davrandığı ve bu nedenle iş akdinin haksız fesih olduğu belirtilmiştir. Yargıtay, bu kararında işverenin objektif kriterleri göz önünde bulundurarak sözleşme özgürlüğü çerçevesinde bazı işçilerin iş akitlerini feshederken diğer işçilerin iş akitlerini feshetmeme özgürlüğüne sahip olduğunu ifade etmiştir. Ancak, işverenin eşit davranma borcuna mutlaka riayet etmesi gerektiği vurgulanmıştır.”*

Bu karar, işverenin eşitlik ilkesine uygun davranması gerektiğini ve işçileri eşit şekilde değerlendirmesi gerektiğini ifade etmektedir. İşveren, haklı bir sebep olmaksızın veya eşit davranma ilkesine aykırı olarak sadece belirli işçilerin iş akdini feshederken diğer işçilerin iş akitlerini feshetmeme özgürlüğünü kullanamaz. Ancak, bu eşitlik ilkesinin mutlak olarak uygulanması gereken durumlar ve dürüstlük çerçevesinde işverenin eşit davranma borcuna uyması gerektiği belirtilmektedir.

Bu şekilde, işverenin fesih kararlarını objektif kriterlere dayandırması, eşitlik ilkesine uygun davranması ve dürüstlük çerçevesinde hareket etmesi önemlidir. İşverenin, fesih kararlarıyla ilgili olarak hukuka uygun, adil ve tutarlı bir şekilde hareket etmesi gerekmektedir.<sup>458</sup>

---

<sup>458</sup> Yargıtay 9. HD. E.2011/5941, K.2013/11521, T. 10.04.2013, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 01.03.2023). “...4857 sayılı Yasanın 5 inci maddesinin ilk fıkrasında, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi sebeplere dayalı ayırım yasağı getirilmiştir. Belirtilen bu hususların tamamının mutlak ayırım yasağı kapsamında ele alınması gerekir. Eşit davranma ilkesinin uygulanabilmesi için aynı işyerinin işçileri olma, işyerinde topluluk bulunması, kolektif uygulamanın varlığı, zamanda birlik ve iş sözleşmesiyle çalışmak koşulları gerekmektedir. Yasanın 5 inci maddesinin ikinci fıkrasında tam süreli - kısmî süreli işçi ile belirli süreli - belirsiz süreli işçi arasında farklı işlem yapma yasağı öngörülmüş, üçüncü fıkra ise cinsiyet ve gebelik sebebiyle ayırım yasağı düzenlenmiş ve bu durumda olan işçiler bakımından iş sözleşmesinin sona ermesinde de işverenin eşit davranma borcu vurgulanmıştır. Bununla birlikte, işverenin işin niteliği ile biyolojik nedenlerle farklı davranabileceği bahsi geçen hükümde açıklanmıştır. Yine değinilen maddenin dördüncü ve beşinci fıkralarında, işverenin ücret ödeme borcunun ifası sırasında ayırım yapamayacağından söz edilmektedir. Burada sözü edilen ücretin genel anlamda ücret olduğu ve ücretin dışında kalan ikramiye, prim vb. ödemeleri de kapsadığı açıktır. Bundan başka 4857 sayılı Kanunun 18 inci maddesinin üçüncü fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde sözü edilen sendikal nedenlere dayalı ayırım yasağı da mutlak ayırım yasağı kapsamında değerlendirilmelidir. Yasanın 5 inci maddesiyle 18 inci maddesinin üçüncü fıkrasında sayılan haller sınırlayıcı olarak düzenlenmiş değildir. İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol açmayan cinsel tercihi sebebiyle ayırım yasağı da buna eklenebilir. Yine siyasî sebepler ve dünya görüşü gibi unsurları esas alan bir ayrımcılık da korunmamalıdır. Söz konusu fıkra metni emredici nitelikte olduğundan, anılan hükme aykırı olan sözleşme kuralları geçersizdir.”

#### 4.4.1.5. Feshin Bazı Özel Hallerinde İşverenin Eşit Davranma Borcu

İş sözleşmesinin feshinde kanunda iki tane özel hal düzenlenmiştir. İlk özel hal, cinsiyet, gebelik ve anneliğe dayanarak iş akdinin sonlandırılması iken ikinci özel hal ise, iş akdinin sendikal nedenlerle sonlandırılmasıdır. İş Kanunu'nun 5.maddesinin 3.fikrasına göre:

*“İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin esaslı nedenler olmadıkça işçiye iş ilişkisinin başlangıcında, sırasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı yolla ayrımcılık yapamayacağı”* hüküm altına alınmıştır.

İş Kanunu'na ek olarak, işverenin doğum iznini kullanan kadın işçi yönünden eşit davranma borcu, İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 2006/54/EC Sayılı Direktifinin “Analık (Doğum) İzninden Dönüş” başlıklı 15. inci maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre:

*“Doğum iznindeki bir kadının, doğum izninin bitiminden sonra işine veya eşdeğer bir pozisyona kendisi için daha dezavantajlı olmayan koşul ve şartlarda geri dönmeye ve çalışma koşullarında yokluğu sırasında yararlanmış olacağı her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakkı vardır.”* şeklinde işverenin eşit davranma borcuna vurgu yapılmıştır.<sup>459</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bu kararda:

*“Davacı işçinin iş akdinin hamilelik nedeniyle haksız olarak feshedildiği belirtilmektedir. Ayrıca, fesih sürecinde davacı işçiye istifa dilekçesi imzalatıldığı ve istifa dilekçesine rağmen kıdem ve ihbar tazminatlarının ödendiği ifade edilmektedir. Davacı işçinin hamile olduğu ve iş akdinin diğer hamile kadın işçilerle birlikte feshedildiği, işverenin başka bir işçi çıkarımı*

---

<sup>459</sup> Yargıtay 9.HD. E. 2009/46881 K. 2012/7621 T. 07.03.2012, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 03.03.2023)

*yapmadığı, sadece hamile oldukları gerekçesiyle işten çıkarıldıkları ileri sürülmektedir.”*

Yargıtay, bu durumu değerlendirerek davacı işçinin işten çıkarılmasının haksız olduğuna karar vermiştir. Kararda, işten çıkarılan kadın işçinin işe iadesine ve işe başlatılmama durumunda ise işe başlatmama tazminatının ödenmesine hükmedilmiştir. Bu karar, hamilelik gibi korunması gereken bir durumun iş akdi feshinde geçerli bir neden olarak kullanılmayacağını ve bu tür bir fesih işleminin haksız olduğunu ifade etmektedir. İşveren, hamilelik gibi koruma altındaki durumlar nedeniyle iş akdini feshederken, hukuka uygun, adil ve eşitlik ilkesine uygun davranmak zorundadır. Kadın işçilerin hamilelikleri nedeniyle ayrımcılığa uğramaması ve iş güvencesinin korunması gerekmektedir. Bu karar, işverenin hamilelik gibi korunan bir durumu gerekçe göstererek iş akdini feshetmesinin haksız olduğunu vurgulamaktadır. İşverenin hamilelik gibi durumları göz ardı etmeden, eşit davranma ilkesine uygun bir şekilde iş ilişkilerini yönetmesi önemlidir.<sup>460</sup>

İzmir Bölge Adliye Mahkemesi'nin verdiği kararda:

*“Davacının davalı işyerinde tek işçi olarak 11 yıldan fazla süredir çalıştığı ve işyerinin konumunun değişmesi nedeniyle davacının da konumunu değiştirdiği belirtilmektedir. Fesih tarihinden 2 ay önce yeni bir işçinin alındığı ve ardından herhangi bir gerekçe gösterilmeden davacının iş akdinin feshedildiği ifade edilmektedir. Kararda, Yargıtay içtihatlarında evli bir kadının sadece hamileliği nedeniyle iş akdinin feshedilmesinin kötü niyetli fesihler arasında kabul edildiği belirtilmektedir.”*

Mahkeme, davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından hamile olması ve doğum iznine ayrılması nedeniyle feshedildiğini dosyadaki olayların gelişiminden anlaşıldığı gerekçesiyle kabul etmiştir. Bu durumda, davalı işverenin davacının iş sözleşmesini Medeni Kanun'un 2. maddesindeki dürüstlük kuralına aykırı olarak, kötü niyetle feshettiği sonucuna varılmıştır. Kararda, kötü niyet tazminatının işçilik alacağının ödendiği belirtilmiş ancak davalı işveren tarafından alacağın ödendiği

---

<sup>460</sup> Yargıtay 9. HD. E.2015/18355, K.2015/26031, T.17.09.2015, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 03.03.2023)

ispatlanamamıştır. Sonuç olarak, İzmir Bölge Adliye Mahkemesi'nin bu kararı, davacının hamileliği nedeniyle kötü niyetli olarak iş akdinin feshedildiğini ve kötü niyet tazminatı koşullarının oluştuğunu kabul etmiştir. Bu karar, işverenin hamilelik gibi korunan bir durumu gerekçe göstererek iş akdini feshetmesinin haksız ve kötü niyetli olduğunu vurgulamaktadır. İşverenin dürüstlük kuralına uygun davranması ve eşitlik ilkesine riayet etmesi gerekmektedir.<sup>461</sup>

İş akdinin feshinin kanunda özel olarak düzenlendiği hallerden bir diğeri ise sendikal nedenlerle iş sözleşmesinin sonlandırılmasıdır. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25.maddesinde sendikal özgürlük güvence altına alınmıştır. 25. Maddeye göre:

*“İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında ve işverenin izni doğrultusunda iş saatleri içerisinde sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamazlar.”*

Süzek' e göre:

*“İşverenin fesih hakkını işçinin sendikal hak ve özgürlüklerinden yararlanmasını engellemek amacı ile kullanması fesih hakkının kötüye kullanılmasının en önemli örneğidir.”<sup>462</sup>*

İşverenin sendikal özgürlüğe aykırı bir şekilde işçiyi işten çıkarması veya sendikal faaliyetlere katılmasını engellemesi durumunda, işçi sendikal tazminat talep edebilir. Sendikal tazminatın ödenmesi, işçinin başvurusu veya işverenin işe başlatma veya başlatmama durumuna bağlı değildir.<sup>463</sup> Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde,

---

<sup>461</sup> İzmir BAM, 9. HD., E. 2019/269, K.2020/179, T.18.02.2020, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 03.03.2023)

<sup>462</sup> Süzek, Sarper (1976) *İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması*, Ankara, Kazancı Yayınları,s.132-139 ; Yargıtay 9.HD. E. 2016/26593, K.2017/15860, T.16.10.2017, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 03.03.2023)

<sup>463</sup> Bkz. Kanun'un 25. Maddesinin (5) Numaralı Fıkrasının Üçüncü Cümlesinin İncelenmesi, İptal Talebinin Gerekçesi, Anayasa Mahkemesi Kararı, E.2013/1, K.2014/161, T.22.10.2014 R.G. Tarih-Sayı : 11.11.2015-29529

sendikal tazminat ve işe başlatmama tazminatına aynı anda hükmedilmez. İşçinin işe iade davası açmaması, sendikal tazminat talebini engellemez.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin verdiği kararda:

*“Somut bir uyuşmazlıkta işverenin sendikal nedenlerle iş sözleşmesini feshettiği bir durumun ele alındığı anlaşılmaktadır. Karara göre, işyerinde 53 işçi çalışmakta olup bu işçilerden 49'u Dev Maden İş sendikasına üyedir. İşveren, işletmesel bir karar gereği iş akdini geçerli bir nedenle feshetmiştir.”*

Ancak mahkeme, fesih kararının işçilerin sendika üyeliği sonrasında verildiği, işverenin asıl amacının fesihle sendikal örgütlenmeyi engellemek olduğunu ve fesih kararının kötü niyetle kullanıldığını belirtmiştir. Bu nedenle iş akdinin sendikal nedenle feshedildiği karara bağlanmıştır.<sup>464</sup>

#### **4.5. Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Özel Düzenlemeler**

##### **4.5.1. Analık Halinde Kadının Sahip Olduğu Haklar**

Anne olmak, kadınların en doğal haklarından biridir. Fakat anne olan kadınlar, toplumsal hayattan ve iş hayatından uzak kalmaya zorlanmaktadır. Toplumsal roller gereğince, çoğunlukla çocuğunun bakımı anneye düşmektedir. Çocuk bakımına, ev içindeki sorumluluklar da eklenince, kadınların çalışma hayatı çoğunlukla sona ermekte, bazen de askıya alınmaktadır. Çalışma hayatına devam etmek isteyen anneler ise çocuklarını ya kendi ebeveynlerine ya da kreşe göndermektedir. Fakat işyerlerinde kreşlerinin olmaması ya da kreşlerin nitelik açısından eksik olması sebebiyle anneler çoğunlukla çocuklarını özel kreşlere göndermektedir. Özel kreşlerin pahalı olması sebebiyle, çoğu anne ya çocuğuna kendisi bakmak zorunda kalmakta ya da ekonomik olarak zor

---

“Dava dilekçesinde özetle, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshi halinde işe iade davası veya bu davayı açmayıp sadece sendikal tazminat davası açma hakkının işe iade davası açma hakkı olanlara tanınmasının sosyal devlet ilkesine aykırı olduğu, sendikal hak ve özgürlüğün kullanılamaz hale geldiği, sendika kurma ve üye olma hakkının anayasal koruma altında olduğu belirtilerek kuralın, Anayasa'nın 2. ve 49. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.”

<sup>464</sup> Yargıtay 22. HD. E.2017/38656, K.2017/22173, T.19.10.2017, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kazanci.com.tr/> (Erişim Tarihi: 03.03.2023)

durumda kalmaktadırlar. Kadınların anne olmaları sebebiyle iş ve toplumsal hayattan uzaklaşmamaları için bütüncül değişiklikler gerekmektedir. Çünkü kadınların anne olduktan sonra da iş yaşamına aktif katılımları, aile içi bütçelerine katkı sağlamanın yanı sıra ülke ekonomisine de katkı sağlamaktadır.<sup>465</sup>

Devlet, anne olan kadınların çalışma saatleri, işyerlerinde nitelikli kreşler, annelik izinleri gibi çocuk bakımlarıyla ilgili olarak sosyal politikalar geliştirmeli ve kadınların anne olduktan sonra da iş hayatlarında etkin rol oynamaları sağlanmalıdır.<sup>466</sup>

Analık izni, hamile veya yeni doğum yapmış olan kadın işçinin kendi sağlığı ve çocuğunun sağlığının korunması için doğum öncesi ve sonrasında belirli bir süre çalıştırılmamasını ifade eder.<sup>467</sup> Kadın işçilerin doğum öncesinde ve sonrasında analık iznini kullanması toplumun, kadının ve çocuğun fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması amacıyla oldukça önem teşkil etmektedir.

Doğum izni ile ilgili ilk yasal düzenleme, 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun "Çocuk Hıfzıssıhhası" başlıklı 6. Bölümünün 155. maddesinde yer almaktadır. Bu maddeye göre, kadınların doğum yapmadan önce üç hafta ve doğum sonrasında yine üç hafta olmak üzere, toplam altı hafta süreyle fabrika, imalathane ve genel/hususi müesseselerde çalıştırılmamaları ve çalışmamaları gerekmektedir. Bu süre, kadının kendi sağlığı ve çocuğunun sağlığının korunması amacıyla düzenlenmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesine göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 08.11.2016 tarihinde yürürlüğe konan "Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik" ise doğum öncesinde sekiz hafta, doğum sonrasında sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık bir analık izni süresini ve analık izninin bitiminden sonra altı aya kadar olan süreyi kapsayan ücretsiz izin hakkını düzenlemektedir. Aynı yönetmelikte, analık

---

<sup>465</sup> Yılmaz Kaftan, M. (2022) *4857 Sayılı İş Kanunu'nda Kadın İşçiler Cinsiyet Ayrımı ve Eşitlik İlkesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, s.110

<sup>466</sup> Akgün, C. (2021) Annelik. Feminist Bellek. Erişim Kaynağı: <https://feministbellek.org/annelik/> (Erişim Tarihi : 07.04.2023).

<sup>467</sup> Çalışkan, A. (2018) *İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri*. 1.Baskı. İstanbul :On İki Levha Yayıncılık, s.52

izninin bitiminden sonra kadın işçinin kısmi süreli çalışma talep etmesinin koşulları, süresi ve şekli de belirtilmektedir.<sup>468</sup>

Seri No: 6 Kamu Personeli Genel Tebliği ile 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında yer alan kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların, doğum ve evlat edinme sebebiyle kullanacakları izinlerin uyumlu olması ve uygulamada birlik sağlanması amaçlanmıştır. Tebliğde, doğum sebebiyle verilecek izinlere başlıklar halinde yer verilmiştir. Diğer yasal düzenlemelerden farklı olarak, tebliğde özel olarak Devlet Memurları Kanunu kapsamında çalışan memurlara yönelik doğum sebebiyle verilecek izinlere yer verilmiştir.

#### ***4.5.1.1. Doğum Öncesi ve Sonrası Analık Hali Sebebiyle Kullanılabilecek İzin Hakları***

İş Kanunu'nun 74. maddesinde, kadın işçilerin hamilelik ve annelik dönemlerinde kullanabilecekleri izinler düzenlenmiştir. Kanun'un 74. maddesine göre:

*“Kadın işçi doğum öncesi ve doğum sonrasında "analık hali izni", "yarım çalışma izni", "ücretsiz izin", "süt izni" ve "belirli periyodlara bağlı kontrol izinlerini" kullanabilecektir. İş Kanunu'na ek olarak, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile kadın işçilere analık hali sırasında analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği ve emzirme ödeneği ödenmesi sağlanmıştır.”*

İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na ek olarak, 08.11.2016 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından *"Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik"* yayımlanmıştır. Bu yönetmelik doğrultusunda, doğum veya evlat edinilmesi

---

<sup>468</sup> Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 25134, 10 Haziran 2003 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 11.04.2023)



sonrasında işçinin kısmi süreli çalışma yapabileceği işler belirlenerek uygulamaya ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.<sup>469</sup>

#### **4.5.1.2. Doğum Öncesi ve Doğum Sonrasındaki Analık İzni**

İş Kanunu'nun 74.maddesininin 1.fikrasında analık izni:

*“Kadın çalışanların doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere, toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.”* şeklinde hüküm altına alınmıştır.

2011 yılında düzenlemeye ek olarak:

*“Kadın işçinin erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenerek kullanılacağı”, hükmü eklenmiştir.2016 yılında eklenen ek ile de “doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılacağı”* hüküm altına alınmıştır.

Bu düzenlemelerin öncesinde; kanunda verilen izinlerden sadece kadın işçi yararlanabiliyorken yeni düzenlemeler ile kadın işçilerin yanı sıra koşulların oluşması halinde erkek işçilerin de bu izinlerden yararlanması mümkün hale gelmiştir. Maddenin 3.fikrasında, doğum öncesindeki ve doğum sonrasındaki izin sürelerinin kadın işçinin sağlık kurulundan alınan rapor doğrultusunda, sağlık durumuna ve işin

---

<sup>469</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından: Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 29882, 8 Kasım 2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161108-11.htm> (Erişim Tarihi : 08.05.2023)

özelliğine göre arttırılabileceği belirtilmiştir. Maddenin lafzına bakıldığında 1.fıkra da belirtilen sürelerin kati surette düzenlenmediği, sürelerin doktor raporu ve işin özelliklerine göre düzenlenebileceği bu sürenin değiştirilmesinin işverenin iznine tabi olmadığı anlaşılmaktadır.<sup>470</sup> Analık iznini düzenleyen kanun maddesinin fıkralarının tek tek incelenmesinin konunun anlaşılabilirliğini arttıracaklarını düşünüyorum. Bu doğrultuda ilk fıkra da belirtilen; kadın işçilerin çalışamayacağı süreler nisbi emredici olarak düzenlenmiştir.<sup>471</sup> Kanunda belirtilen sürelerin, kadın işçilerin lehine olarak bireysel ve toplu iş sözleşmeleri vasıtasıyla düzenlenebilme imkânı bulunmaktadır. Fakat belirtilen sürelerde kadın işçi çalışmak istese dahi çalıştırılması yasaklanmıştır. Bu bağlamda kadın işçinin çalışma yasağının bağlamı yalnızca gebelik/ annelik döneminde çalışıyor olduğu iş ile sınırlı değildir. Kadın işçinin çalışması yasak olan dönemde iş değiştirerek başka bir işyerinde çalıştırılması mümkün değildir.<sup>472</sup> Çalışkan' a göre:

*“Söz konusu süre, hem işçi hem de işveren açısından yasak niteliğini taşımaktadır.<sup>473</sup> Kadın işçinin analık izni sürelerini kullanılabilmesi için gebeliği konusunda işvereni bilgilendirmesi gerekmektedir.”<sup>474</sup>*

İşverenin, işçinin gebeliğinden haberdar olması sonrasında mevcut iş ilişkisi askıya alınmaktadır.<sup>475</sup> Gebelik döneminde kadın işçinin iş ilişkisinin askıya alınmasının sonucu olarak askı süresince, iş ilişkisinin temel borçlarından olan işçinin iş görme borcu ve işverenin ücret ödeme borcu ertelenmektedir. Fakat işverenin ücret ödeme borcunun ertelenmesi hali mutlak bir durum değildir. Elbette işveren, bireysel iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi ile askı süresince ücret ödemeye devam edebilecektir.<sup>476</sup>

---

<sup>470</sup> Köseoğlu, A. C., (2016), *Türk İş Hukukunda Analık*, İş ve Hayat Dergisi, Cilt: 2(4), s.104

<sup>471</sup> Emir Şahin, A. (2019). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.s.53

<sup>472</sup> Çalışkan, A. (2017). *İş Hukukunda Analık ve Ebeveynlik İzinleri*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi. İstanbul, s.47

<sup>473</sup> Çalışkan, A., (2017), s.47

<sup>474</sup> Emir Şahin, A., (2019), s.53

<sup>475</sup> Bkz. Yaman, R., (2016), *İş Sözleşmesinin Askıya Alınması Ve Hukukî Sonuçları*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 74 (Özel Sayı), s.761. “İş sözleşmesinin askıya alınması ile, sözleşme taraflarının, iş sözleşmesinden doğan temel borçları hükmünü yitirir; işçinin iş görme ve işverenin ücret ödeme borçları geçici olarak ertelenir.”

<sup>476</sup> Özdemir, O. (2015). *Uluslararası Hukuk Işığında Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Hamile ve Anne İşçilere Yönelik Koruyucu Düzenlemeler*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi. Antalya. s.55

İşverenin askı sürecinde işçinin ücretini ifa etmemesi hali iş kanundaki bir eksiklik ve hamile kadın işçinin aleyhine bir durum olarak nitelendirilmemelidir. Askı sürecinde kadın işçinin ücreti, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na<sup>477</sup> dayanılarak geçici iş göremezlik ödeneği olarak adlandırılan analık sigortası kapsamında sosyal güvenlik kurumu (SGK) tarafından ödenmektedir.<sup>478</sup> Askı dönemi boyunca işverenin, işçinin iş akdini haklı nedenle feshetme hakkı bulunmamaktadır. Ancak işveren kadın işçinin hamilelik döneminde, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık izin süresine ve bildirim süresine altı hafta eklenerek elde edilecek süreler zarfında işe devam etmemesi halinde iş akdini bildirimsiz olarak haklı nedenle feshedebilecektir.<sup>479</sup>

Kanun maddesinin ilk fıkrasında doğumun beklenenden erken gerçekleşmesi hali, doğumun beklenenden geç gerçekleşmesi hali veyahut doğum sırasında veya doğum gerçekleştikten sonra annenin vefat etmesi hallerindeki ihtimallere yer verilmiştir. İlk ihtimalin oluşarak kadın işçinin doğumunun beklenen vakitten erken gerçekleşmesi durumunda, kadın işçinin doğum öncesi kullanamadığı izin süreleri hekim raporu doğrultusunda doğum sonrasına eklenerek kullanabilme imkânı oluşacaktır.<sup>480</sup>

İkinci ihtimalin oluşarak kadın işçinin doğumunun beklenen vakitten geç gerçekleşmesi halinde izin sürelerinin durumu hakkında iş kanunda herhangi bir hukuki düzenleme bulunmamaktadır.<sup>481</sup> Çalışkan' a göre:

*“Geç doğum halinde doğumdan sonraki 8 haftalık analık izni süresinin, doğumun gecikme süresi kadar kısalacağı düşünülebilmektedir.”*

Doktorlara göre doğumun beklenen süreden geç gerçekleşmesi halinde; annenin ve bebeğin bu durumdan olumsuz olarak etkilenme ihtimalinin çok yüksek olduğunu ve anne doğumun geç gerçekleşmesinin bebeğine zarar vereceği düşüncesine kapılarak,

---

<sup>477</sup> 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 26200, 16 Haziran 2006 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5510.pdf> (Erişim Tarihi: 10.05.2023)

<sup>478</sup> Özdemir, O., (2015), s.55

<sup>479</sup> Yaman, R., (2016), s.767

<sup>480</sup> Çalışkan, A., (2017), s.49

<sup>481</sup> Çalışkan, A., (2017), s.50

psikolojik ve fizyolojik olarak sağlığını tehlike altına sokabilmektedir.<sup>482</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tarafından Kamu Personeli Genel Tebliği'nin 6 No'lu serisinin 5.maddesinin a bendinde:

*“Doğumun beklenen tarihten sonra gerçekleşmesi halinde, fazladan geçen süreler doğum sonrası analık izni süresinden düşölmeyecektir.”* şeklinde belirtilmiştir.

Kamu Personeli Genel Tebliğinde de belirtildiği üzere; kadın işçinin geç doğum yapması halinde yaşamış olduğu psikolojik ve fizyolojik zorluklar da göz önüne alınarak doğumdan sonraki sekiz haftalık izin süresinin kısaltılmaması daha isabetli ve hakkaniyete uygun olacaktır.<sup>483</sup>

Diğer bir ihtimal ise bebeğin ölü doğması veya doğumundan kısa bir süre sonra vefat etmesidir.<sup>484</sup> Bu ihtimal İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Kamu Personeli Genel Tebliği'nin 6 No'lu serisinin 6. Maddesinin a bendinde:

*“Ölü doğum yapan memur, sağ doğum yapan memura verilen doğum öncesi ve doğum sonrası analık izninden aynı şekilde yararlanacaktır.”* şeklinde belirtilmiştir.

Bu durumda da doğum sonrası izin süresinin eksiksiz olarak kullanılması gerektiği düşöncesindeyim. Zira doğum izni, yalnızca anne ve bebeğin fiziksel sağlığının korunması açısından değil annenin ruhsal sağlığının korunması açısından da önem teşkil etmektedir.

Yukarıda sayılan hallerin haricinde kadın işçinin doğumdan önce düşük yapması halinde, doğum öncesi ve doğum sonrası anneye tanınan izin süresi sonra

---

<sup>482</sup> İlk Adımların Aptamil 4 (2017). Erişim Kaynakları : (<https://ilkadimlarim.com/gun-asimi-gebelik-hakkinda-bilmenizgerekeler#:~:text=Ge%C3%A7%20do%C4%9Fumun%20risklerinden%20biri%20de,ula%C5%9Fmas%C4%B1%2C%20sa%C4%9Fı%C4%B1k%20sorunlar%C4%B1n%C4%B1%20meydana%20getirebilir>) (Erişim Tarihi:11.05.2023)

<sup>483</sup>Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Devlet Personel Başkanlığı)'ndan: Kamu Personeli Genel Tebliği (Seri No: 6), *T.C. Resmi Gazete*, Sayı:29683, 13 Nisan 2016 [evrimii]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/Eskiler/2016/04/20160413-10.htm> (Erişim Tarihi: 11.05.2023)

<sup>484</sup> Emir, Şahin., (2019), s.7

ermektedir.<sup>485</sup> Doğum izni ile hamilelik sürecinde ve doğum sonrasında kadın işçinin ve bebeğin fiziksel ve psikolojik sağlığının korunması amaçlanmıştır. Kadın işçinin düşük yapması halinde doğumun gerçekleşmemiş olması sebebiyle doğum izni kullanması mümkün olmayacaktır.<sup>486</sup> Kamu Personeli Genel Tebliği'nin 6 No'lu serisinin 6. Maddesinin b bendinde:

*“Memurun düşük mü yoksa ölü doğum mu yaptığı hususunda tabip tarafından verilen rapora göre karar verilecektir.”* şeklinde belirtilmiştir.

Kanun maddesinin ilk fıkrasında belirtilen son hal ise; kadın işçinin doğum esnasında veya doğumdan sonra vefatı halinde kullanılamayan doğum izni süresinin babanın talebi halinde babaya kullanılacağı belirtilmiştir.<sup>487</sup> Kanununun lafzına göre babanın talebi halinde, annenin kullanmadığı doğum sonrası izinden yararlanabilmesi için annenin ölümü doğum esnasında veyahut doğum izni süresinin bitmesinden önce gerçekleşmesi gerekmektedir.<sup>488</sup> Zira doğan çocuğun fiziksel ve ruhsal bakıma ihtiyacı olduğu açıktır. Kadın işçinin vefatı nedeniyle çocuğun bakım yükümlülüğü babaya düşmektedir. Kanun lafzından kadın işçinin vefat nedeninin doğum ile ilgili olup olmadığının önemi olmadığı anlaşılmaktadır.<sup>489</sup>

Kadın işçi, yalnızca biyolojik olarak anne olması halinde değil çocuğu evlat edinmesi halinde de analık iznine hak kazanabilmektedir.<sup>490</sup> İş Kanunu'nun eski düzenlemesinde ise kadın işçinin yalnızca biyolojik yolla anne olması halinde analık iznine hak kazanacağı belirtilmiştir. İş Kanunu'nun 74.maddesine 29.01.2016 tarihli ek fıkra ile üç yaşından küçük çocuğu evlat edinen ebeveynlerden biri veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılacağı hüküm altına alınmıştır. İşbu düzenleme doğrultusunda evlat edinen küçüğün bakımı için yalnızca kadın işçiye izin hakkı tanınmayıp ebeveynlerden birinin bu izni kullanmaya hakkının olması fikrimce olumlu bir düzenlemedir. Evlat

---

<sup>485</sup> Emir, Şahin., (2019), s.55

<sup>486</sup> Emir, Şahin., (2019), s.55

<sup>487</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 74, “(Ek cümleler: 29/1/2016-6663/22 md.) Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır.”

<sup>488</sup> Çalışkan, A., (2017), s.51

<sup>489</sup> Çalışkan, A., (2017), s.52

<sup>490</sup> İş Kanunu md.74

edinme halinde ebeveynlerden biri yalnızca evlat edinilen çocuğun tesliminden itibaren sekiz haftalık izne hak kazanacaktır. İşbu maddeye bakıldığında, kadın işçinin analık izni kullanması talebine bağlı olmadığı ve kendi izni dahi olsa bu süreçte çalışmasının mümkün olmadığı belirtilmiştir.

#### 4.5.1.3. Yarım Çalışma İzni

Yarım çalışma izni, hukukumuzda ilk defa 29.01.2016 tarihinde 6663 Sayılı Kanun'un 22. maddesi ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74.maddesinin 2.fikrasında hukuki dayanağa kavuşmuştur.<sup>491</sup> İş Kanunu'nun 74.maddesinin 2.fikrasına göre:

*“Yarım çalışma izni başlığıyla kadın işçinin doğum izninin bitiminden itibaren ilk doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, üçüncü doğumda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma sürelerinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.”<sup>492</sup>*

Kadın işçinin tek yumurta ikizi veya çift yumurta ikizi çocuk doğurması halinde yukarıda belirtilen sürelerle 30'ar gün eklenmektedir. Bu sürelerde kadın işçi haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışıyor olsa dahi işverenden maaşının yarısını, SGK'dan ise maaşının diğer yarısını alarak tam ücretini kazanacaktır.<sup>493</sup> Doğum yapan anne işçi ve evlat edinen anne veya baba işçinin yarım çalışma izninden yararlanarak haftalık çalışma sürelerinin yarıya düşerek (22,5 saat olması) çalışma sürelerinin değişmesi iş sözleşmesinin türünü değiştiremeyecektir.<sup>494</sup> Aksinin söz konusu olması

---

<sup>491</sup> İş Kanunu md.74/2

<sup>492</sup> İşçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması, hak sahipliğine konu olan çocuğun hayatta olması, analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR birimine doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekmektedir.

Yarım çalışma iznine hak kazanabilmek için detaylı bilgi için bkz. İşkur (2023). Erişim Kaynağı: (<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odeneği/> ) (Erişim Tarihi: 16.05.2023)

<sup>493</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Bu haktan yararlanmak için analık izninin yani 112 günlük sürenin bittiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde işyerinin bağlı bulunduğu İşkur şubesine 'doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi' ile başvuruda bulunabiliyor. Independent/ Türkçe (2020). Erişim Kaynağı: (<https://www.indyturk.com/node/192501/t%C3%BCrkiyeden-sesler/do%C4%9Fum-yapan-kad%C4%B1n-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fanlara-yar%C4%B1-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-ve-emzirme-yard%C4%B1m%C4%B1-nedir> ) (Erişim Tarihi: 16.05.2023)

<sup>494</sup> Taşdemir, Y. (2019). *Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği*. 1.Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s.287

halinde ise; yarım çalışma izninden yararlanan işçiler kanuni haklarından yararlanamayacak ve ücretlerinin yarısına hak kazanacaktır. İşbu düzenleme de işçi, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar izinli olarak tam ücret kazanma hakkını elde etmektedir.<sup>495</sup>

Fizyolojik yollarla çocuk sahibi olan ebeveynlerden yalnızca doğum yapan kadın işçi yarım çalışma iznine hak kazanabilmektedir.<sup>496</sup> Fakat üç yaşından küçük çocuğu doldurmamış çocuğu evlat edinen ebeveynlerden koşulları oluşması halinde her iki ebeveynin de yarım çalışma iznine hak kazanabilecektir.<sup>497</sup> Taşdemir'e göre:

*“Yarım çalışma iznin her halükârda ebeveynlerden ikisine de kullandırılması gerekmektedir”.*<sup>498</sup>

Taşdemir'in de belirttiği görüşüne katılmaktayım. Çocuğun annesinin bakımına ve ilgisine olduğu kadar babasının da bakım ve ilgisine muhtaçtır. Çocuğun bakımının yalnızca anneye yüklenmemesi ve babayla ortak paydada çocuğun bakımının üstlenmesi oldukça önemlidir. Kadın veya erkek işçinin yarım çalışma iznine ayrılabilmesi için işverenin icazetine gerek yoktur.<sup>499</sup> Fakat yarım çalışma iznine ayrılacağını işverene bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır.<sup>500</sup>

Yarım çalışma izni birçok halde sona ermektedir<sup>501</sup>. İlki belirtilen sürelerin dolmasıdır.<sup>502</sup> İkincisi ise yarım çalışma iznine hak kazanabilmek için zorunlu unsurlardan olan çocuğun hayatta kalma şartının ortadan kalkarak çocuğun vefat etmesidir.<sup>503</sup> Üçüncüsü ise yarım çalışma izninden yararlanan işçinin, iş akdinin işveren tarafından veyahut işçi tarafından haklı veya haksız feshi, fesih dışında kalan haller ile iş akdinin sona ermesi durumunu oluşturmaktadır.<sup>504</sup>

---

<sup>495</sup> Taşdemir, Y., (2019), s.287

<sup>496</sup> Taşdemir, Y., (2019), s.285

<sup>497</sup> Taşdemir, Y., (2019), s.286

<sup>498</sup> Taşdemir, Y., (2019), s.285

<sup>499</sup> Çalışkan, A., (2017), s.64

<sup>500</sup> Çalışkan, A., (2017), s.65

<sup>501</sup> Çalışkan, A., (2017), s.77

<sup>502</sup> Çalışkan, A., (2017), s.77

<sup>503</sup> Çalışkan, A., (2017), s.77

<sup>504</sup> Çalışkan, A., (2017), s.77

#### 4.5.1.4. Altı Aya Kadar Ücretsiz İzin

Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı hukuki dayanağını iş kanununun 74.maddesinden almaktadır. İş kanununun 74.maddesinin 6.fikrasında:

*“İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.”* şeklinde düzenlenmiştir.

Kanun maddesinin lafzına bakıldığında altı aya kadar ücretsiz izin hakkını kullanmaya hak kazanacak işçiler ile yarım çalışma iznini kullanmaya hak kazanacak işçilerin aynı olduğu gözükmektedir. Bu doğrultuda analık iznin bitiminden itibaren doğum yapmış olan kadın işçi ile evlat edinen kadın veya erkek işçilerden biri altı aya kadar ücretsiz izin hakkından yararlanabilecektir.<sup>505</sup> İşçilerin altı aya kadar ücretsiz izinden yararlanabilme hakkını kullanabilmeleri için işverenden talepte bulunmaları ve analık izni sürelerinin bitmiş olması gerekmektedir.<sup>506</sup>

#### 4.5.1.5. Süt İzni

Kadın işçinin süt izninden yararlanması hukuki dayanağını iş kanununun 74. Maddesinin 7.fikrasından almaktadır. İşbu maddede:

*“Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.”* şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Süt izninin kullanılabilmesi için kadın işçinin doğum yapmış ve çocuğunun hayatta olması gerekmektedir.<sup>507</sup> Yarım çalışma izni ve altı aya kadar ücretsiz izin hakkındaki

---

<sup>505</sup> Emir Şahin, A., (2019), s.102

<sup>506</sup> Emir Şahin, A., (2019), s.102

<sup>507</sup> Çalışkan, A., (2017), s.86



düzenlemelerin aksi olarak evlat edinen kadın işçi süt izninden yararlanamamaktadır. Kadın işçinin süt iznini kullanılabilmesi için işverenin iznine ihtiyacı bulunmasa<sup>508</sup> dahi işçinin süt iznini kullanacağı konusunda işvereni bilgilendirmesi gerekmektedir.<sup>509</sup>

Yargıtay'ın 7. Hukuk Dairesi bir kararında:

*“İşverenin kadın işçiye süt iznini kullandırmaması veya izinlerin toplu olarak kullandırılması halinde, süt izni verilmemesinin yaptırımının idari para cezası olarak anılan yasanın 104. maddesinde öngörüldüğünü ve bu iznin kadın işçiye kullandırılmasının zorunlu olduğunu”* belirtmiştir.<sup>510</sup>

Aynı doğrultuda Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de:

*“Yasa uyarınca kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat (aksi yönde ve fakat işçi lehine olmak üzere taraflar arasında süre düzenlemesi yapılabileceği gibi) süt izni verilmesi hususu işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74/7. fıkrası uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağı işçi tarafından belirleneceği hüküm altına alınmış olup, işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulü”* şeklinde belirtmiştir.<sup>511</sup>

---

<sup>508</sup> Zira anne sütü, ilk altı aya kadar bebeğin ihtiyacı olan tüm besin öğelerini içinde barındıran, hastalıklardan koruma işlevi bulunan, hayati öneme sahip tek besin kaynağıdır. Bu anlamda bebeğin anne sütünden mahrum kalmamasını sağlamak amacıyla getirilen bu düzenleme ile annenin mesai saatleri içerisinde bebeğini emzirebilmesi imkânı getirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çalışkan, A., (2017), s.87

<sup>509</sup> Emir Şahin, A., (2019), s.112

<sup>510</sup> Yargıtay 7 HD. E.2013/1842, K.2013/2016, T.04.03.2013, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/7-hd-e-2013-1842-k-2013-2016-t-04-03-2013> (Erişim Tarihi: 16.05.2023)

<sup>511</sup> Yargıtay 22. HD. E. 2015/12878, K. 2016/1752, T. 13.06.2016, Yargıtay Karar Arama [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 16.05.2023)

Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere işveren doğum yapmış kadın işçiye çocuğu belirli yaşa gelene de süt izni vermekle yükümlüdür. İşverenin kadın işçiye bu izni vermemesi halinde aleyhine yaptırımların uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

Kanunun lafzına göre doğum yapmış olan kadın işçi, çocuğu bir yaşına gelene kadar günde 1,5 saat süt izni kullanabilecektir. Bu iznin amacı çocuğun belirli bir yaşa gelene kadar temel besin kaynağı olan süte kolayca erişimini sağlamak ve annenin çocukla fiziksel olarak yakınlık kurmasını sağlamaktır.<sup>512</sup> Bu nedenle söz konusu iznin işveren tarafından engellenmesi, kullandırılmaması veyahut çalışma günlerinden birinin tamamıyla bu izne ayrılması mümkün değildir.<sup>513</sup> Çünkü çocuğun temel besini olan süte her gün erişmesi gerekmektedir. Süt izninin toplu olarak kullanılması durumunda temel besin kaynağına erişemeyecektir.

#### **4.5.1.6. Hafif İşlerde Çalıştırma Yükümlülüğü**

Hamile olan kadın işçiye iş kanununun 74. Maddesi gereğince talep etmesi halinde hekim raporu doğrultusunda, sağlığına uygun olan hafif işlerde çalışma imkânı sağlanmıştır. İşveren, kadın işçinin hafif işlerde çalıştırıldığı süre boyunca iş akdini haksız nedenle feshedemeyecek ve ücretinde herhangi bir indirimde gidemeyecektir. Kadın işçinin hamilelik sürecine zarar verebilme ihtimali olan ağır ve zorlayıcı işlerde çalışması halinde, söz konusu durumu işverene hekim raporu ile bildirmelidir. İşverenin söz konusu rapora aykırı olarak işçiye hamileliğini tehlikeye düşürecek işlerde çalıştırması halinde, işçi iş kanununun 24.maddesinin 2.fikrasına dayanarak iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir.<sup>514</sup>

İş Kanunu'ndaki düzenlemelere ek olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te de:

---

<sup>512</sup> Çalışkan, A., (2017), s.88

<sup>513</sup> Çalışkan, A., (2017), s.89

<sup>514</sup> Adana BAM 7. HD. E. 2018/2754, K. 2020/1089, T. 09.07.2020, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/bolge-adliye-mahkemesi/adana-bam7-hd-e-2018-2754-k-2020-1089-t-9-7-2020> (Erişim Tarihi: 106.05.2023)

*“Kadın işçinin gebeliği hakkında işvereni bilgilendirmesi ve sağlık raporuyla hafif işlerde çalışmasının zaruriyetinin belirtilmesi halinde sağlığına uygun işlerde çalıştırılması gerekmektedir.”<sup>515</sup>*

İşverenin başka bir işe aktarılması mümkün değilse kadın işçinin sağlık ve güvenliğinin sağlanması için talebi halinde ücretsiz izne çıkma hakkına sahiptir.<sup>516</sup> Kadın işçi, ücretsiz izin süresince fiilen çalışmadığı için bu süreler yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmayacaktır.<sup>517</sup>

#### **4.5.2. Kadın İşçilerin Çalıştırılma Koşullarına Yönelik Diğer Düzenlemeler**

##### **4.5.2.1. Kadın İşçinin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları**

İş Kanunu'nun 74.maddesinde:

*“Çalışma hayatında gece kavramı en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemi ifade ettiğini.”* belirtmektedir.

Kanun maddesinin lafzına bakıldığında gece döneminin en geç başlayacağı ve en erken biteceği şeklindeki ifadelerden gecenin başlangıcı ve bitişi sürelerinin işçinin aleyhine kısaltılamazken işçinin lehine değişebileceği anlaşılmaktadır.<sup>518</sup> Kanunun ikinci fıkrasında, söz konusu durum:

*“Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün*

---

<sup>515</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında: Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı:28737, 16 Ağustos 2013 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm> (Erişim Tarihi: 17.05.2023)

<sup>516</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında: Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik md.7

<sup>517</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında: Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik md.7

<sup>518</sup> Ayhan, N. (2020) *Kadının Korunmasına Yönelik Çalıştırılması Yasaklanan İşler ve Çalışma Sürelerine İlişkin Sınırlamalar*. Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi.Ankara.s.118

*uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.” şeklinde belirtilmiştir.*

Kanun maddesindeki gece çalışması ile ilgili belirtilen diğer unsurlar şu şekilde belirtilmiştir:<sup>519</sup>

*“İşçilerin gece çalışmaları her hâlükârda yedi buçuk saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.<sup>520</sup> Gece ve gündüz faaliyet gösterilen ve vardiya işçi postaları ile çalışılan işlerde, işçinin bir çalışma haftasında gece postasında çalışıyor ise ondan sonraki diğer çalışma haftasında gündüz postasında çalıştırılmalıdır.<sup>521</sup> İşçilere postalar arası en az on bir saat dinlenme süresi verilmelidir. Bu dinlenme süreleri verilmeksizin işçinin diğer postalarda çalıştırılması mümkün değildir.”<sup>522</sup>*

Konumuzla ilgili olarak kadın işçilerin gece postalarında çalışma koşulları ile ilgili Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik<sup>523</sup> konunun detaylandırılması amacıyla incelenecektir. İşbu yönetmelikte gece postasının tanımı:

*“4857 sayılı İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinde belirtilen gece çalışma sürelerini kapsayan ve yedi buçuk saati geçmeyen çalışma zamanı”* şeklinde ifade edilmiştir.

Yönetmeliğin 5. Maddesinde:

---

<sup>519</sup> İş Kanunu md.74/3

<sup>520</sup> İş Kanunu md.74/4

<sup>521</sup> İş Kanunu md.74/7

<sup>522</sup> İş Kanunu md.74/8

<sup>523</sup>Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 28717, 24 Temmuz 2013 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/yonetmelikler/kadin-calisanlarin-gece-postalarinda-calistirilma-kosullari-hakkinda-yonetmelik/2> (Erişim Tarihi:18.05.2023)

*“Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalıştırılması yaptırılabilir.”* şeklinde kadınların gece postalarında çalıştırılması süreleri ve koşulları düzenlenmiştir.

İş Kanunu’nda ve iş yaşamını düzenleyen çeşitli kanun ve yönetmeliklerde, işçilerin gece çalışma koşulları özel olarak düzenlenmiştir. Çünkü gece çalışmaları gündüz çalışmalarına nazaran daha yorucudur.<sup>524</sup> Gece çalışmaları, işçinin biyolojik dengesine aykırılık teşkil etmektedir. Çünkü insan vücudu, gece vakitlerinde uyumaya, gündüz vakitlerinde ise çalışmaya programlanmıştır.<sup>525</sup> Gece çalışan işçiler, çalışma sürelerinde çoğu kez yorgunluk ve uyuklama durumu ile karşı karşıya kalırlar. Gece çalışanlar, uykusuzluk ve yorgunluğa maruz kalmalarının sonucu olarak geceleyin çalışan sürelerde iş kazaları artmaktadır. ILO yayımlamış olduğu raporda:

*“Gece çalışmalarının işçinin cinsiyetine bağlı olarak tolerans göstermediği belirtilmektedir.”<sup>526</sup>*

İşbu rapora göre:

*“Gece çalışmalarının olumsuz etkilerinden kadın ve erkek işçiler aynı şekilde etkilenmektedir. Fakat raporda, kadın işçilerin aile içindeki bakım ve ev içi hizmetlerinin büyük bir kısmının sorumluluğunu taşımalarının sonucu olarak gece vakti çalışmaların olumsuz etkilerinden daha fazla etkilenebilecekleri de belirtilmiştir.”*

---

<sup>524</sup> Ayhan, N., (2020), s.118

<sup>525</sup> Evrensel Haber (2017). Erişim Kaynağı: <https://www.evrensel.net/haber/303069/gece-vardiyasinin-zararlari-saymakla-bitmiyor> (Erişim Tarihi: 18.05.2023)

<sup>526</sup> Ayhan, N., (2020), s.121; ILO Final Reports, Report of the Committee of Experts, Report III (1B)-2001-Final remarks-En.doc”, “The prohibition of women’s night work in industry: Current thinking and practice (2001). Erişim Kaynağı: (<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-iii-1b-fr.pdf> ) (Erişim Tarihi: 18.05.2023)

Fikrimce, gece vardiyasında çalışan kadın işçi, çalışmadığı zamanlarda büyük bir vaktini dinlenmek yerine ev içi bakım hizmetlerini yerine getirecektir. Bu durumda kadın işçi, uyku saatinde feragat ederek bir nevi çifte vardiya çalışmış olacaktır.

Yönetmeliğin 6. Maddesi ile, gece postasında çalışan kadınların işyerlerine kolay olarak ulaşması amaçlanmıştır. İşbu yönetmeliğin 6 maddesinde:

*“Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.”* şeklinde belirtilmiştir.

Yönetmelik ile kadın işçilerin gece vardiyalarında çalışması için uygun şartlar sağlanmaya çalışılmıştır. Yönetmelik ile kadın işçinin gece vardiyasında çalışmaya başlarken sağlık raporu alması, çalıştığı süreler boyunca düzenli sağlık raporu alması<sup>527</sup>, işyerine ulaşımının kolaylaştırılması<sup>528</sup> ve eşinin gece vardiyasında çalıştığı vakitlerde kendisinin gündüz vardiyasında çalıştırılma<sup>529</sup> talebinin olumlu karşılanması güvence altına alınmıştır.

Kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasının yasaklanması halleri; Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ve Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ile uyumlu olarak düzenlenmiştir. Bu durum yönetmeliklerde:

*“Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.”* şeklinde düzenlenmiştir.

---

<sup>527</sup> Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, md.7

<sup>528</sup> Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, md.6

<sup>529</sup> Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, md.8

Yargıtay'ın 22. Hukuk Dairesi'nin verdiği karara göre:

*“Somut bir olayda kadın işçinin işe iade davası açtığı ve bu davayı kazandığı belirtilmiştir. Bu doğrultuda, işçi süresi içinde işverene başvurarak işe iade edilmiştir. Ancak kararda belirtilen işverenin, işçiyi gece postasında 15 saat çalıştırmak istemesi ve işe davetin samimi olmadığı ifade edilmiştir. Kararda, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkındaki yönetmeliğin 5. maddesinde kadın çalışanların gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı belirtilmiştir ve işverenin bu kurala uymadığı vurgulanmıştır.”*

Bu karar, işverenin kadın çalışanlarına yönelik gece postası süresiyle ilgili yasal düzenlemelere uyum sağlaması gerektiğini ve çalışma saatlerinin sınırlarının aşılmaması gerektiğini belirtmektedir. İşverenin, kadın işçiyi 7,5 saatten fazla gece postasında çalıştırmaya yönelik samimiyetsiz talepleri hukuka aykırı kabul edilmiştir. Bu şekilde işçilerin çalışma saatleri ve çalışma koşulları, mevzuata uygun bir şekilde düzenlenmelidir.<sup>530</sup>

Konya Bölge Adliye Mahkemesi'nin verdiği karara göre:

*“Somut bir olayda kadın işçinin gece vardiyasında çalıştırılmaya uygun olmadığına dair sağlık raporu aldığı belirtilmiştir. Ancak, bu rapora rağmen işveren tarafından iş akdinin devamsızlık nedeniyle feshedildiği ifade edilmiştir. Mahkeme, işveren tarafından yapılan feshin haklı neden oluşturmadığına hükmetmiştir. Yani, kadın işçinin gece vardiyasında çalışmaya uygun olmadığına dair alınan sağlık raporu göz önüne alınarak iş akdinin sona erdirilmesi, işveren açısından geçerli bir fesih sebebi olarak kabul edilmemiştir.”*

Bu karar, sağlık durumu gereği gece vardiyasında çalışmaya uygun olmayan kadın işçilerin haklarının korunmasına ve işverenin bu durumu dikkate almasının

---

<sup>530</sup> Yargıtay 22. HD. E.2014/4473, K.2014/597, T.14.03.2014, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/22-hd-e-2014-4473-k-2014-597-t-14-03-2014> (Erişim Tarihi:18.05.2023)

gerekliliğine vurgu yapmaktadır. İşveren, gece vardiyasında çalışmaya uygun olmayan kadın işçileri bu yönde sağlık raporu almaları halinde uygun bir şekilde çalışma düzenlemesi yapmalı veya alternatif çalışma saatleri sunmalıdır. Aksi takdirde, iş akdinin geçersiz bir nedenle feshedilmesi durumunda işçi haklarını savunma imkanına sahip olabilir.<sup>531</sup>

Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin kararlarında da, kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin yönetmeliklere uyulması gerektiği ve işverenin bu yönetmeliklere aykırı davranması halinde iş akdinin haklı nedenle feshedilebileceği belirtilmiştir. Bu kararlar, kadın işçilerin haklarının korunması ve güvence altına alınması amacıyla yapılan düzenlemelerin önemini vurgulamaktadır.

#### **4.5.2.2. Kadın İşçilerin Yer ve Su Altı İşlerde Çalıştırma Yasağı**

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 72.maddesinde:

*“Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek*

---

<sup>531</sup> Konya BAM. 8.HD. E.2019/1654, K.2020/1401, T.22.10.2020, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/bolge-adliye-mahkemesi/konya-bam8-hd-e-2019-1654-k-2020-1401-t-22-10-2020> (Erişim Tarihi: 18.05.2023) “...Davacı hakkında 08-09-10-11/10/2017 tarihlerinde, 00:00-08:00 gece vardiyasına; 15.10.2017’de ise 08:00-16:00 vardiyasına mazeretsiz olarak gelmediğine ilişkin devamsızlık tutanakları tutulmuştur. Davacı savunmasında, üç aylık çocuğu anne sütü almadan durmadığı için gece vardiyasında işe gidemediğini; 15.10.2017’de farengit hastalığı nedeni ile acilde tedavi gördüğünü belirtmiştir. İşe giriş-çıkış yüz okuma kayıtlarına göre davacı, istirahatli olduğu ve devamsızlık tutanağı tutulan günler hariç 20.10.2017 tarihi 08:00-16:00 vardiya bitimine kadar çalışmıştır. İşyeri hekimi tarafından 20.09.2017 tarihinde düzenlenen raporda, davacının doğum sonrası emzirme durumu devam ettiğinden 6 ay süre ile, 30.12.2017 tarihine kadar gece vardiyasında çalışmasının uygun olmadığı belirtilmiştir. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 9.Maddesinde; “Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır.” düzenlemesine yer verilmiştir. Bu durumda, davacının devamsızlık yaptığı belirtilen 00:00-08:00 gece vardiyasındaki 08-09-10-11/10/2017 tarihlerinin, çocuk emzirmesi nedeni ile gece vardiyasında çalışmasının uygun olmadığı işyeri hekimi raporu ile daha önceden işverene bildirildiği tarihlere rastladığı, bu sebeple anılan günlerde mazeretsiz olarak devamsızlık yaptığının kabul edilemeyeceği, feshine gerekçe yapılan 15.10.2017 tarihinin tek başına, 4857 Sayılı Kanununun 25/2-g maddesinde düzenlenen devamsızlık nedeni ile haklı fesih koşulunu oluşturmadığı anlaşıldığından, işveren tarafından yapılan feshin haklı nedene dayanmadığının kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatının hüküm altına alınmasında isabetsizlik görülmemiştir.”



ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.” hükmü ile anayasanın 50.maddesindeki hükümler de dikkate alınarak kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılması yasaklanarak kanuni dayanak altına alınmıştır.<sup>532</sup>

Kadın işçiler için yer ve su altı işlerde çalışmanın yasaklanmasının temel nedeni olarak üreme sağlığının korunması gerekçesi gösterilmektedir.<sup>533</sup> Yıldız’a göre:

“Bu yasağın genel olarak tüm kadınlar için uygulanması eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.”<sup>534</sup>

Benim de katıldığım bir görüşe göre:

*“Hamilelik döneminde olan gebe kadın işçinin ve çocuğunun sağlığının korunması için söz konusu düzenleme önemlidir. Ancak bu düzenleme, hamile olmayan veya hamile kalmayı düşünmeyen kadın işçilere de uygulandığında bazı meslekleri yapmalarını engelleyebilir.”*

Örneğin, maden mühendisliği, dalgıçlık gibi mesleklere çalışmak isteyen kadın işçiler, bu düzenleme nedeniyle kısıtlanabilir. Bu durumda, kadın işçilerin meslek seçiminde özgür olmaları ve eşit fırsatlara sahip olmaları için daha esnek bir yaklaşım benimsenmesi gerekebilir. Sağlık ve güvenlik önlemleri alınarak, kadın işçilerin istedikleri meslekleri yapabilmeleri sağlanmalıdır.<sup>535</sup>

---

<sup>532</sup> Yuvalı, E., (2013), s.104; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 17863 (Mükerrer), 09 Kasım 1982 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf> (Erişim Tarihi: 18.05.2023). T.C Anayasası, md.50/1: “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.” T.C Anayasası, md.50/2: “Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.”

<sup>533</sup> Yemişken, E., (2019), s.137

<sup>534</sup> Yıldız, G. B., (2008), s.335

<sup>535</sup> Yemişken, E., (2019), s.137

#### 4.5.2.3. Kadın İşçilerin Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılması Yasağı

Cinsiyetine bakılmaksızın tüm işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması için belirli bazı koşullar bulunmaktadır. <sup>536</sup>Çünkü ağır ve tehlikeli işler niteliği gereği normal işlere nazaran insan sağlığına büyük ölçüde zarar verebilmektedir. <sup>537</sup>Sağlığa zarar vermesi ihtimalinin yanı sıra ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçiler diğer işçilere nazaran daha fazla fiziksel kuvvet kullanmaktadırlar. <sup>538</sup>Dolayısıyla yukarıda belirtilen ihtimaller göz önüne alındığında kadın ve genç işçilerin bu tür işlerde çalışmaları bazı durumlarda yasaklanmışken bazı durumlarda da belirli şartlara bağlanmıştır. <sup>539</sup>

Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde<sup>540</sup>:

*“Hangi işlerin tehlikeli ve ağır işlerin kapsamına gireceği<sup>541</sup>, bu işlerde çalışacak işçilerin sağlık raporu almalarının zaruryeti <sup>542</sup>, bu <sup>543</sup>işler için ihtisas ve meslek öğrenimi veren okulların bitirilmesi<sup>544</sup> ve kadın işçilerin ay günlerini bildirmelerinden itibaren 5 gün boyunca çalıştırılmayacakları”<sup>545</sup>* belirtilmiştir.

#### 4.5.2.4. Kadın İşçilerin Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesini Feshi

1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesinin ilk fıkrasına göre:

---

<sup>536</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında: Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 27244, 31 Mayıs 2009 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/05/20090531-10.htm> (Erişim Tarihi: 18.05.2023)

<sup>537</sup> Yuvalı, E., (2013), s.106

<sup>538</sup> Yuvalı, E., (2013), s.106

<sup>539</sup> Yuvalı, E., (2013), s.106

<sup>540</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında: Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 25494, 16 Haziran 2004 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [https://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/mevzuat/agir\\_ve\\_tehlikeli\\_isler\\_yonetmeli\\_16\\_haz\\_2004.pdf](https://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/mevzuat/agir_ve_tehlikeli_isler_yonetmeli_16_haz_2004.pdf) (Erişim Tarihi: 18.05.2023)

<sup>541</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında: Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, ek/k çizelgesi

<sup>542</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında: Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, md.5

<sup>543</sup> 1475 Sayılı İş Kanunu md.14/5: “Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.”

<sup>544</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında: Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, md.4/3

<sup>545</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında: Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, md.6

*“İş kanununa tabi olarak çalışan kadın işçi, evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içerisinde kendi isteği ile iş akdini feshetmesi halinde, işverence kıdem tazminatı ödenir.”*

Kanun oluşturulurken, 743 Sayılı Medeni Kanunu’nda kadının mesleğini icra edebilmesi için kocasının izin vermesi gerektiği, izin vermemesi halinde ise kadının işinden ayrılmak zorunda kalacağı gerekçesi dikkate alınmıştır.<sup>546</sup> İşbu madde ile kocası tarafından çalışmasına izin verilmeyen kadın işçinin kıdem tazminatı güvence altına almaya çalışılmıştır. Ancak, 743 Sayılı Medeni Kanunu’nun işbu maddesi, Anayasa’nın 10.maddesinde korunan eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.<sup>547</sup> Fakat aynı doğrultuda bir düzenleme olmasına rağmen İş Kanunu’nun 14.maddesi iptal edilmemiştir ve günümüzde halen yürürlüktedir. Fikrimce, söz konusu kanun maddesi, her ne kadar kadını ekonomik olarak korumayı amaç edinse de kötüye kullanıma açık olması sebebiyle amacından uzaklaşmaktadır. Söz konusu maddeyle kocanın, karısının evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde iş akdini feshederek kıdem tazminatına hak kazanacağını bilmesi halinde, kadın işçiyi tazminatı olarak iş hayatından uzaklaştırma olasılığı bulunmaktadır. Veya kadın işçinin söz konusu maddeyi kötüye kullanarak kıdem tazminatını almak için gerçekte evlenme amacı olmasa dahi birden fazla sahte evlilik yapmasına olanak sağlayacaktır.

Bu hüküm, kadınların evlilik nedeniyle iş hayatından uzaklaşmasını kolaylaştıran bir imaj yaratabilir ve cinsiyet eşitliği açısından olumsuz etkilere neden olabilir.<sup>548</sup> Umutlu ’ya göre :

*“Yasal düzenlemenin kaldırılması halinde iş hayatında eşitlik yolunda önemli adımlar atılacaktır.”<sup>549</sup> Fakat yasal düzenlemenin kaldırılması mümkün*

---

<sup>546</sup> Anayasa Mahkemesi E.2006/156, K.2008/125, T.19.06.2008, İstanbul Edu [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=es%CC%A7itlik-i%CC%87lkesi-e.-2006-156.pdf> (Erişim Tarihi: 23.05.2023)

<sup>547</sup> Anayasa Mahkemesi E.2006/156, K.2008/125, T.19.06.2008, İstanbul Edu [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=es%CC%A7itlik-i%CC%87lkesi-e.-2006-156.pdf> (Erişim Tarihi: 23.05.2023)

<sup>548</sup> Umutlu, S., (2020), s.892

<sup>549</sup> Umutlu, S., (2020), s.892

*değilse kadın işçi yanında erkek işçiye de bu hakkın tanınması ile de iş hayatında eşitlik sağlanabilecektir.”*

Tezimi bitirmeden önce, yaşadığım şehir olan Manisa’da açılmış olan bir karara değinmek istiyorum. Manisa 1. İş Mahkemesi’nin 2021/223 esas, 2023/334 sayılı kararında davacı:

*“Davalı iş yerinde 09.10.2017-25.02.2021 tarihleri arasında çalıştığını, 2021 yılı başında iş yerindeki zam görüşmeleri sırasında aynı işi yapan işçiler ile hiçbir gerekçe gösterilmeden farklı zam oranlarına maruz kaldığı için iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini, iş yerinde teknik ressam olarak en kıdemli işçi olduğunu, doğum nedeni ile yasadan kaynaklı doğum izinlerini kullanması bahane edilerek diğer teknik resamlardan farklı zam uygulandığını, çalıştığı departmanda kendisinden başka kadın çalışan bulunmadığını, doğum ve cinsiyeti nedeniyle farklı uygulama yapıldığını, doğum iznine 2020 yılı Mayıs ayında ayrıldığını, doğumdan önce kullanmadığı iznini de ekleyerek doğum sonrası 8+5 hafta izin kullandığını, sonrasında pandemi sürecinde evde bebeği olduğu için rapor almak zorunda kaldığını, mesai saatlerinin hafta içi 08.00-18.00, Cumartesi günleri 08.00-13.00 arasında olduğunu, 2019 yılı Şubat ayında iş yerinin taşındığını, bu dönemde 08.00 ile 23.30-23.30 arasında uzayan mesaiyeri olduğunu bu durumun 2020 yılı Ocak ayına kadar devam ettiğini iddia ederek 1.000-TL kıdem tazminatının iş akdinin fesih tarihi olan 25.02.2021 tarihinden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek banka mevduat faizi ile, 500-TL fazla çalışma ücreti alacağıının temerrüt tarihi olan 18.02.2021 tarihinden itibaren işleyecek olan en yüksek mevduat faizi ile birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini” talep etmiştir. Davalı ise: “Davacının çizim elemanı olarak çalıştığını, doğum sonrasında analık iznine ayrıldığını, dolayısıyla 2021 yılında fiilen çalışmasının söz konusu olmadığını, davacı doğum izninde iken işinin diğer iki işçi tarafından yapıldığını, fiilen çalışması olmayan davacının zam talebinde bulunmasının hakkaniyetle örtüşmediğini, davacının doğum yaptığı için kendisine zam yapılamayarak cezalandırıldığını iddia etmişse de zam hususunun inisiyatifinde olduğunu ve fiilen çalışmaya başlamadığı için*

*ücretinde iyileştirme yapılamayarak, zam konusunun fiilen çalışması ile değerlendirmeye bırakıldığını iddia ederek” reddini talep etmiştir.*

Yerel mahkemenin verdiği karara göre, davacının tanık olarak bildirdiği erkek işçilerin aynı işi yaptığı ve maaşlarına zam yapıldığı halde, davacı kadın işçiye zam yapılmadığı belirlenmiştir. Ücret bordrolarının incelenmesi sonucunda, doğum izni sonrasında işe dönen davacıya zam yapılmadığı tespit edilmiştir. İşverenin aynı işi yapan işçiler arasında ücret artışına ilişkin farklı uygulama yapmasını haklı kılacak nesnel bir nedenin olmadığı belirtilmiştir. Bu durum, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e bendi kapsamında iş şartlarının uygulanmaması ve 24/II-f bendi kapsamında haklı bir neden teşkil ettiği sonucuna varılmıştır. Bu şekilde davacı işçinin haklı fesih nedeniyle kıdem tazminatına hak kazandığına karar verilmiştir.

#### **4.5.3. Analık Sigortası**

Kadın işçiler, analık dönemlerinde sigortalı olarak çalıştıkları işlerinden belirli sürelerle uzaklaşmak durumunda kalmaktadırlar. Bu çalışmama sürecinde, gelir elde edememektedirler. Bu durumda gelir kaybının asgari düzeye indirilmesi için Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir.<sup>550</sup>

Analık sigortası, kadın işçilerin doğum nedeniyle çalışmadıkları süre boyunca gelir kaybını en aza indirmeyi amaçlayan bir sosyal güvenlik hizmetidir. Bu ödenek sayesinde kadın işçilere geçici bir gelir desteği sağlanır ve analık dönemi boyunca maddi zorlukların önüne geçilir.

5510 Sayılı Kanun'un 15. maddesinde analık halinin yasal düzenlemelerine yer verilmiştir. Tezin üst kısmında analık halinden detaylı olarak bahsedildiği için bu kısımda tekrardan detaylıca bahsedilmeyecektir. Bu madde kapsamında, analık halinden etkilenen işçiler için özel düzenlemeler yapılmıştır. Analık sigortası da bu

---

<sup>550</sup> Özdemir, S. S. (2019), *Kadın Hakları Bağlamında Türkiye'de Pozitif Ayrımcılık İlkesi*, 1.Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayınevi, ss.157-159

düzenlemelerin içerisinde ve analık sigortası kapsamına giren işçiler, aynı zamanda analık halini düzenleyen bu maddeye göre haklarını elde ederler.<sup>551</sup>

5510 Sayılı Kanun'un 16. Maddesi, analık sigortası kapsamında kadın işçilere sağlanan haklara yönelik önemli düzenlemeler içermektedir. Bu madde kapsamında, kadın işçilere geçici iş göremezlik ödeneği ve emzirme ödeneği verilmektedir. Geçici iş göremezlik ödeneği, analık dönemi boyunca çalışamayan kadın işçilere sağlanan bir destektir. Yatarak tedavilerde, günlük kazancının yarısı kadar, ayakta tedavilerde ise üçte ikisi kadar ödeme yapılır. Bu sayede kadın işçiler, analık sürecindeki gelir kaybının bir kısmını karşılamak adına maddi destek alırlar.<sup>552</sup>

Aynı madde kapsamında, çoğul gebelik hallerinde doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki hafta eklenmektedir. Bu düzenleme, çoğul gebelik durumunda annenin doğuma daha iyi hazırlanabilmesi ve gebelik sürecinin daha rahat geçmesi için yapılmaktadır. Bununla birlikte, analık sigortası kapsamında kadın işçilere emzirme ödeneği de sağlanır. Emzirme ödeneği, doğum yapan işçilere bebeklerini emzirebilmeleri için verilen bir hak ödemesidir. Bu ödeme, annenin bebekle daha fazla zaman geçirebilmesine ve bebek bakımına daha fazla odaklanabilmesine yardımcı olur.<sup>553</sup>

Bu düzenlemeler, kadın işçilerin analık dönemindeki maddi ihtiyaçlarını karşılayarak hem anne hem de bebek sağlığının korunmasına katkı sağlar ve aynı zamanda kadınların iş hayatına dönüşünü teşvik eder.

Uzun vadeli sigorta kolları açısından, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSSK) 41/1-a maddesi, sigortalı olan annelere doğum ve analık izinlerini kapsamaktadır. Aynı madde, çalışmayı bırakıp çocuğuna bakan anneler için de özel bir düzenleme içermektedir. Buna göre, sigortalı olan bir anne doğum yaptığında, doğum ve analık izinlerinden yararlanma hakkı vardır. Bu izinler, annenin doğum sonrasında bir süre çalışmamasına olanak tanırken, aynı zamanda işyerindeki

---

<sup>551</sup> Özdemir, S. S., (2019), s.158

<sup>552</sup> Çavuş, H. Ö. (2021) *Sosyal Güvenlik Mevzuatımızda Gebe ve Anne Sigortalılara Yönelik Düzenlemeler*, Çalışma ve Toplum Dergisi, C:1, S:68, s.77

<sup>553</sup> Çavuş, H. Ö., (2021), s.77

haklarının korunmasına ve maddi destek sağlanmasına yönelik önemli düzenlemeleri içermektedir.<sup>554</sup>

Bunun yanı sıra, çalışmayı bırakıp çocuğuna bakan anneler için de özel bir fırsat sunulmaktadır. Annelere, çocuğunun yaşaması şartıyla ve doğumdan sonraki iki yılı kapsayan sürede, sigortalı olmamak koşuluyla en fazla üç defa borçlanma hakkı tanınır. Bu borçlanma, anne tarafından çalışılmayan dönemlerde prim ödemediği sigorta kapsamında kalabilmeyi sağlar ve emeklilik haklarına olumlu katkıda bulunabilir.

Bu düzenlemeler, annelerin çocuklarına bakım sağlayabilmeleri için maddi destek ve sosyal güvence sağlar. Ayrıca, iş hayatından uzaklaşan annelerin gelecekteki emeklilik haklarını korumak ve iyileştirmek için fırsatlar sunar. Bu şekilde, annelerin iş ve aile hayatını daha iyi dengelemelerine yardımcı olunur ve kadın istihdamının desteklenmesine yönelik adımlar atılmış olur.

Analık sigortası, kadın işçilere yönelik bir hizmet olduğu için, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine katkıda bulunabilme olasılığı bulunmaktadır. Analık sigortasının ve sağladığı imkanların sadece kadınlara yönelik olması, işverenlerin kadın işçileri tercih etmemesine veya kadınların iş gücüne katılımında düşümlere neden olabilmektedir. Analık sigortasının varlığı aynı zamanda, işverenlerin kadın işçilere yönelik işe alım ve terfi kararları üzerinde etkili olabilmekte ve kadın işçilerin doğum yapma potansiyeli, bazı işverenler tarafından istihdamı riskli bir faktör olarak görülebilmektedir.

#### ***4.5.4. Çalışma Hayatında LGBT Bireylerin Hakları***

LGBT bireylerin çalışma hayatlarında yaşadıkları ayrımcılıklardan bahsedilmeden önce, LGBT teriminin sözlük anlamına değinilecektir. LGBT terimi:

---

<sup>554</sup> Çavuş, H. Ö., (2021), s.82

*“Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks kimliklerinin baş harflerinden oluşan bir kısaltmadır.”<sup>555</sup>*

LGBT bireyler, toplumdaki geleneksel cinsiyet rollerinden farklılık göstermeleri, çeşitli cinsel yönelimlere sahip olmaları ve dini açıdan dinsiz veya ahlaksız olarak etiketlenmeleri gibi etkenler, ayrımcılığın temellerini daha da sağlamlaştırmıştır. LGBT bireylerin, ayrımcılığa maruz kaldıkları durumlar yaşamın hemen hemen tüm alanlarında ortaya çıkmaktadır. Tezimin konusunu oluşturması sebebiyle, özellikle çalışma hayatlarında karşılaştıkları ayrımcı davranışlara yer vermek istiyorum.

Tezin ikinci bölümünde de ifade edildiği gibi, Türk İş Hukuku'nda ayrımcılığın yasaklanması, İş Kanunu ve diğer çeşitli kanunlar ve yasal düzenlemeler aracılığıyla hukuki koruma altına alınmıştır.

İş Kanunu'nun 5. maddesinin ilk fıkrasında:

*“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi nedenlere dayalı ayırım yapılamayacağına dair bir düzenleme bulunmaktadır.”<sup>556</sup> Benzer nitelikteki, iş yaşamıyla ilgili diğer yasal düzenlemelerde ise "cinsel yönelim", "eşcinsel bireyler" ve "cinsiyet kimliği" gibi kavramlara açıkça yer verilmemiştir.”<sup>557</sup>*

Bu durum, çeşitli LGBT birey örgütleri<sup>558</sup> ve LGBT bireyler tarafından eksiklik olarak değerlendirilmekte ve açık bir şekilde eleştirilmektedir.<sup>559</sup> Çünkü, LGBT bireylerin iş yaşamında ayrımcılığa uğramasının önlenmesi, "benzeri nedenler" kavramıyla hukuki koruma altına alınacağı düşünüülerek cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği gibi alanlarda belirsiz ve yoruma açık bir durum oluşmaktadır.<sup>560</sup>

---

<sup>555</sup> Lgbti+ Temel Kavramlar Atölye Kolaylaştırıcı Kılavuzu (2021). Erişim Kaynağı: (<https://kaosgldernegi.org/images/library/kolaylas-tirici-kilavuz.pdf>) (Erişim Tarihi: 17.06.2023)

<sup>556</sup> Erdur Acar, D. ve Ozgunlu, F., (2020) *Çalışma Yaşamında Ayrımcılık: LGBT+ Bireylere Yönelik Nitel Bir Araştırma*, Business and Economics Research Journal, C: 11(2), s.482

<sup>557</sup> Acar Erdur ve Ozgunlu (2020), s.482

<sup>558</sup> Kaos Gl Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Ayrımcılığına Karşı Hukuk El Kitabı (2013). Erişim Kaynağı: (<https://kaosgldernegi.org/images/library/2013hukuk.pdf>) (Erişim Tarihi: 17.06.2023)

<sup>559</sup> Acar Erdur ve Ozgunlu (2020), s.482

<sup>560</sup> Acar Erdur ve Ozgunlu (2020), s.482



Türk hukukunda, “*cinsel yönelim*” terimi açıkça yer almamasına rağmen Avrupa Birliği direktiflerinde açıkça “*cinsel yönelim*” terimine yer verilerek çalışma hayatında LGBT bireylere ayrımcılık yapılması açıkça yasaklanmıştır.<sup>561</sup> Direktiflerle ayrımcılığın engellenmesi için, ilgili kamu kurumları ile sivil toplum kuruluşları ayrımcılığı engellemek için ortak bir çalışma yürüterek birlikte hareket etmeyi taahhüt etmektedir.<sup>562</sup>

LGBT bireylerin, özellikle kamu sektöründe işe başladıklarında veya çalışma hayatına adım attıklarında, özel sektörde çalışanlardan daha fazla ayrımcılığa maruz kaldıkları gözlenmektedir.<sup>563</sup>

*“2022 yılında, 221 kişinin katıldığı bir kamu araştırması yapılmıştır. Bu araştırma, çevrimiçi anket programı olan Survey Monkey Pro kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, kamu sektöründe çalışan LGBT bireylerin yalnızca %6,5'i, kamu işyerlerinde açık ve rahat bir şekilde davranabildiklerini belirtmiştir. <sup>564</sup>Bu oran, LGBT bireylerin çalışma ortamında kendilerini özgürce ifade etme konusunda yaşadıkları zorlukları ve ayrımcılığı göstermektedir.”*

Bu durum, LGBT haklarının ve eşitlik ilkelerinin daha da güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.<sup>565</sup> Anket sonucunda ortaya çıkan bir başka önemli bulgu, LGBT bireylerin genellikle ayrımcılığa uğradıklarında yasal mercilere başvurmama eğiliminde olmalarıdır.<sup>566</sup> Bu durum, LGBT bireylerin cinsel yönelimlerinin açığa çıkacağı ve iş yaşamında dışlanma veya olumsuz sonuçlarla karşılaşacakları endişesini

---

<sup>561</sup> Kaos Gl Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Ayrımcılığına Karşı Hukuk El Kitabı (2013). Erişim Kaynağı: ( <https://kaosgldernegi.org/images/library/2013hukuk.pdf> ) (Erişim Tarihi: 17.06.2023)

<sup>562</sup> Din veya İnanç, Engellilik Durumu, Yaş veya Cinsel Yönelime Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Konsey Direktifi (SEC (2008) 2180). Erişim Kaynağı: ([https://www.tihk.gov.tr/upload/file\\_editor/2019/03/1551818880.pdf](https://www.tihk.gov.tr/upload/file_editor/2019/03/1551818880.pdf) ) (Erişim Tarihi: 17.06.2023)

<sup>563</sup> Kaos Gl (2022). Erişim Kaynağı : (<https://kaosgl.org/haber/2022-istihdam-arastirmasi-lgbticalisanlar-arasinda-issizlik-yayginlasiyor> ) (Erişim Tarihi : 17.06.2023)

<sup>564</sup> Kaos Gl (2022). Erişim Kaynağı : (<https://kaosgl.org/haber/2022-istihdam-arastirmasi-lgbticalisanlar-arasinda-issizlik-yayginlasiyor> ) (Erişim Tarihi : 17.06.2023)

<sup>565</sup> Kaos Gl (2022). Erişim Kaynağı: (<https://kaosgl.org/haber/2022-istihdam-arastirmasi-lgbticalisanlar-arasinda-issizlik-yayginlasiyor> ) (Erişim Tarihi: 17.06.2023)

<sup>566</sup> Kaos Gl (2022). Erişim Kaynağı: (<https://kaosgldernegi.org/images/library/o-zel-sekto-r2022.pdf> ) (Erişim Tarihi: 17.06.2023)

taşımlarından kaynaklanabilir.<sup>567</sup> Ayrıca, yasal süreçlerin uzun ve karmaşık olabileceği, kanıt sunmanın zorluğu ve sonuçların belirsizliği gibi faktörler de başvuruların azalmasına yol açabilir.<sup>568</sup>

*“Yukarıdaki bulgulara ek olarak, ankete katılan 158 LGBT bireyden, 7’sinin üst düzey yönetici pozisyonunda olduğu ve yalnızca 1’inin çalıştığı kurumda tamamen açık davranabildiği gözlemlenmiştir.<sup>569</sup> Anket sonucuna göre, LGBT bireylerin çalışma ortamlarında açık davranabilme ve dolayısıyla dışlanmama konusunda büyük ölçüde sınırlı oldukları gözlemlenmektedir.”*

Kamuda, Memurlar Yasası'nın 125/E(g) maddesi:

*“Memurluk sıfatıyla bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunan” ifadesini içermekte ve bu nedenle LGBT bireyler cinsel yönelimlerini saklamak zorunda kalabilmektedir.<sup>570</sup>*

Cinsel yönelimini açıkça ifade eden bireyler ise kamuda çalışma hayatından uzaklaştırılmaktadır. LGBT bireyler çalışma hayatlarına girdiklerinde çoğunlukla, en zayıf halka olarak kabul edildiklerini ifade etmektedirler.<sup>571</sup> Bu nedenle LGBT bireyler çalışma hayatında, yükselmek için veyahut kimliğini saklamak için olağanüstü bir çaba sarf etmektedirler.<sup>572</sup>

Yukarıda belirttiğimiz gibi, LGBT bireylerin iş hayatında yaşadıkları ayrımcılık ve dışlanmanın yargı kararlarıyla desteklenen örneklerinin oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Sınırlı olmasına rağmen LGBT bireylerin iş hayatlarında yaşadıkları

---

<sup>567</sup> Kaos Gl (2022). Erişim Kaynağı: (<https://kaosgldernegi.org/images/library/o-zel-sekto-r2022.pdf> ) (Erişim Tarihi: 17.06.2023)

<sup>568</sup> Kaos Gl (2022). Erişim Kaynağı: (<https://kaosgldernegi.org/images/library/o-zel-sekto-r2022.pdf> ) (Erişim Tarihi: 17.06.2023)

<sup>569</sup> Kaos Gl (2021). Erişim Kaynağı: (<https://kaosgldernegi.org/images/library/kamu21.pdf> ) (Erişim Tarihi: 19.06.2023)

<sup>570</sup> 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 12056, 23 Temmuz 1965 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (Erişim Tarihi: 17.06.2023)

<sup>571</sup> Youtube (2022). Erişim Kaynağı: ( <https://www.youtube.com/watch?v=QcZGWhoKZYs&t=2685s>) (Erişim Tarihi: 17.06.2023)

<sup>572</sup> Youtube (2022). Erişim Kaynağı: (<https://www.youtube.com/watch?v=QcZGWhoKZYs&t=2685s>) (Erişim Tarihi: 17.06.2023)

ayrımcılığı gözler önüne seren davalara örnekler vermek konunun derinleşmesi bakımından yerinde olacaktır.

Kamuoyunda eşcinsel hakem davası olarak bilinen, Halil İbrahim Dinçdağ davası işverenin, işçisine cinsel yönelimi sebebiyle ayrımcılık yaptığını ortaya koyan davalardandır.<sup>573</sup> Dava, İstanbul 20. Asliye Hukuk Mahkemesi'nin 2010/399 Esas sayılı dosyası ile, davalıdan maddi manevi tazminat talebi ile açılmıştır.

*“Halil İbrahim Dinçdağ'ın Trabzon Bölgesi İl Hakem Heyeti'nde 14 yıl boyunca futbol hakemliği yaparken, zorunlu askerlik görevini yerine getirmesi talep edilmiş ve askerliğe elverişli olmadığına dair belge alması istenmiştir. Ancak, askerlik görevini ifa etmek için "eşcinsel olduğunu" söylemesi üzerine işveren tarafından iş akdi sonlandırılmıştır. Bu durum davanın konusunu oluşturmaktadır. Davalı Türkiye Futbol Federasyonu, davacının iş akdinin "cinsel yönelimi" sebebiyle değil, Türkiye Futbol Federasyonu Merkez Hakem Kurulu Hakemliğe Giriş Unvan Klasmanlara Ayrılma ile Vize Yenileme, Kural, Prensip ve Yönetmelikleri İç Talimatları'nın 25. maddesinin "Sağlık problemleri nedeniyle askerlikten muaf tutulanlar hakemlik yapamazlar." hükmü gereği sonlandırıldığını belirtmiştir. Fakat Dünya Sağlık Örgütü (WHO) başta olmak üzere, Amerikan Psikoloji Derneği ve Türk Psikologlar Derneği gibi kuruluşlar, eşcinselliğin bir hastalık olmadığını ve tedavisinin mümkün olmadığını belirtmişlerdir.<sup>574</sup> Bu kuruluşlar, eşcinsel birlikteliklerin de heteroseksüel birliktelikler gibi olduğunu ve engellenmesinin mümkün olmadığını belirtmişlerdir.”<sup>575</sup>*

Fikrimce davalının, "sağlık problemleri" ve "askerlikten muafiyet" kriterlerini kullanarak davacının iş akdini sonlandırması, iş akdinin asıl sebebi olan “cinsel

---

<sup>573</sup> İstanbul 20. Asliye Hukuk Mahkemesi, E.2010/399, LGBT Hak İhlalleri Emsal Dava Analizleri [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.stgm.org.tr/sites/default/files/2020-09/lgbt-hak-ihlalleri-emsal-dava-analizleri.pdf> (Erişim Tarihi: 19.06.2023)

<sup>574</sup> Bakırcı, Ç.M. (2011), Eşcinsellik ve Evrim: Eşcinsellik Nedir? Eşcinseller Evrimsel Süreçte Neden Elenmedi? [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://evrimagaci.org/escinsellik-ve-evrim-escinsellik-nedir-escinseller-evrimsel-surecte-neden-elenmedi-113> (Erişim Tarihi : 19.06.2023)

<sup>575</sup> Bakırcı, Ç.M. (2011), Eşcinsellik ve Evrim: Eşcinsellik Nedir? Eşcinseller Evrimsel Süreçte Neden Elenmedi? [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://evrimagaci.org/escinsellik-ve-evrim-escinsellik-nedir-escinseller-evrimsel-surecte-neden-elenmedi-113> (Erişim Tarihi: 19.06.2023)

yönelim” konusunu gizleme amacı taşıdığı açık şekilde ortadadır. Bir diğer örnek dava ise:

*“Kamu sektöründe çalışan, F.E. ’nin eşcinsel olması sebebiyle memuriyetten çıkarılması sebebiyle açılmıştır. Dava, İstanbul 8. İdare Mahkemesi, 2009/476 Esas ve 2009/2242 karar sayılı numarası ile devlet memurluğundan çıkarılma kararının iptali ve yürütmeyi durdurma talepli dava açılmıştır. F.E., 2006 yılından itibaren İstanbul İl Emniyet Müdürlüğü Güvenlik Şube Müdürlüğü’nde aday polis memuru olarak çalışırken, hakkında çocukların cinsel istismarı ve müstehcenlik suçlarıyla ilgili bir ihbar yapılmıştır ve aleyhinde başlatılan soruşturma, kovuşturmayaya yer olmadığına dair kararlar sonuçlanmıştır.<sup>576</sup> İhbar sonrası, kurumda çalışması adeta imkansız hale gelen F.E. ’ye baskılar sonucunda 2007 yılında zorla istifa dilekçesi verdirilmiştir. İstifa olgusuna rağmen F.E hakkında disiplin soruşturmaları başlatılmıştır ve soruşturmalar sonucunda, kendisinin devlet memurluğundan çıkarılmasına karar verilmiştir. Mahkeme tarafından, davacının eşcinsel olmasınının 657 Sayılı Devlet Memurları Kanun’unun 125.maddesine aykırılık teşkil etmesi gerekçesiyle dava konusu idari işlemin hukuka uygun olduğuna karar verilmiştir.”*

Fikrimce işbu kanun maddesinde, memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerin neler olduğu açıkça tanımlanmamış olması sebebiyle eşcinselliğin bu maddeye dahil edilmesi hukuka aykırıdır. Buna ek olarak, eşcinselliği yüz kızartıcı ve utanç verici hareket olarak tanımlamak insan haklarına ve eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Son olarak:

*“İstanbul 27.İş Mahkemesi’nde 2019 yılının Nisan ayında açılan, 2021 yılının Nisan ayında karara bağlanan, cinsiyet uyum sürecindeyken işten çıkarılan trans erkeğin işten çıkarılması ile ilgili örnek davaya bakılacaktır.<sup>577</sup> Davalı işverenlik Radore Veri Merkezi, davacının hormon*

---

<sup>576</sup> İstanbul 8. İdare Mahkemesi, E.2009/476, K.2009/2442, LGBT Hak İhlalleri Emsal Dava Analizleri [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.stgm.org.tr/sites/default/files/2020-09/lgbt-hak-ihlalleri-emsal-dava-analizleri.pdf> (Erişim Tarihi: 19.06.2023)

<sup>577</sup> Kaos Gl (2021) Erişim Kaynağı: (<https://kaosgl.org/haber/cinsiyet-uyum-surecinde-isten-cikarilan-trans-erkek-k-davayi-kazandi> ) (Erişim Tarihi: 19.06.2023)

*tedavisine başladığını bildirmesi üzerine çalışma performansının düştüğünü belirterek davacının iş akdini sağlık nedenleriyle sonlandırmıştır.”*

Gerekçeli kararda da belirtildiği üzere, davalı işverenlik tarafından davacının hormon tedavisine başlaması sonrasında, performansının düşüş gösterdiğine dair objektif ve önceden belirlenmiş ölçütler sunulmamıştır.

Fikrimce yerel mahkemenin ayrımcılık tazminatına hükmetmesi, eşitlik ilkesi açısından doğru bir karardır. Bireyin cinsiyet uyum sürecinde olması ve bu doğrultuda hormon tedavisi görmesi hali tek başına işçinin performansının düşmesine ve sağlığının bozulmasına neden olmaz.

LGBT bireylerin, iş hayatında ayrımcılığa uğramalarının engellenmesi eşitlik ilkesinin tesisi bakımından oldukça önemlidir. Bu doğrultuda başta İş Kanunu olmak üzere, kanunlara ve anlaşmalara “*cinsel yönelim*” nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağı, yaptırımlarla korunmalıdır.

İş görüşmelerinde cinsiyet ibaresinin kaldırılması ve iş yerinde sendikalaşmanın teşvik edilmesi gibi adımlar, eşitlik ve ayrımcılıkla mücadelede önemli rol oynamaktadır. İşverenler tarafından çalışanlara LGBT konularında farkındalık ve eğitim programları düzenlenmelidir.

## BÖLÜM 5: SONUÇ

Tezin ilk bölümünde iş sözleşmesinin tanımı yapılarak, iş sözleşmesinden doğan borçlardan bahsedilmiştir. İş sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi, karşılıklı olarak iki tarafa da borç yükleyen karşılıklı bir hukuki işlemdir. İşverenin asıl borcunu işçinin ücretini ödeme borcu oluşturmaktadır. Ancak işverenin asıl borcuna ek olarak yan borçları da bulunmaktadır. İşverenin yan borçlarını; *"eşit davranma borcu, işçiyi gözetme borcu, iş, araç ve malzemelerin verilmesi, giderlerin ödenmesi"* oluşturmaktadır. İşçinin asıl borcunu ise; iş görme borcu oluşturmaktadır. İşçinin de asıl borcuna ek olarak borçları bulunmaktadır. İşçinin yan borçlarını; işverene karşı sadakat borcu ve işveren aleyhine rekabet etmeme borcu oluşturmaktadır.

Tezin ikinci bölümünde, işverenin eşit davranma borcundan bahsedilmiştir. Konunun derinleşmesi amacıyla eşitliğin tanımı yapılarak eşitlik ve ayrımcılık kavramlarının benzerliklerinden ve farklılıklarından bahsedilmiştir. Ayrımcılığın türlerinden olan; doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, cinsiyet temelli ayrımcılık, pozitif ayrımcılık, din, inanç, felsefi ve siyasal düşünce nedeniyle ayrımcılık, engellilik nedeniyle ayrımcılık ve yaş nedeniyle ayrımcılık halleri açıklanmıştır.

İş hukukunda eşitliğin sağlanması, toplumsal hayatta da eşitliğin sağlanması bakımından oldukça önemlidir. Eşit davranma ilkesi; ulusal ve uluslararası kanunlar, sözleşmeler ve çeşitli anlaşmalar ile koruma altına alınmaya çalışılmıştır. Türk Hukuku'nda işverenin eşit davranma borcu İş Kanunu'nun 5. maddesi düzenlenmiştir. Madde metnine bakıldığında; ilk fıkrada, işverenin iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapamayacağı düzenlenmiştir. İkinci fıkrada ise; işverenin objektif bir neden olmaksızın iş sözleşmesinin türü nedeniyle işçiye ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir. Üçüncü fıkrada; işverenin objektif ve biyolojik nedenler olmaksızın, işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet ve gebelik sebepleri ile ayrımcılık yapamayacağı belirtilmiştir. Dördüncü ve beşinci fıkrada ise, işverenin eşit değerde iş için eşit ücret ödeyeceği ve kanunların kendisine sağladığı haklar sebebiyle özel koruyucu hükümlerin olması halinde ücretinde kesinti yapılamayacağı belirtilmiştir. Altıncı fıkrada ise, Sendikalar Kanunu'nun 31. Maddesi hükümleri saklı kalmak koşuluyla işverenin diğer fıkralarda belirtilen hallere uygun

davranmaması halinde dört aya kadar ayrımcılık tazminatına hükmedileceği belirtilmiştir. Kanun maddesinin son fıkrasında; ayrımcılık hali söz konusu olduğunda ispat yükünün hangi tarafta olacağı düzenlenmiştir. İşbu fıkra göre, ispat yükünün işçide olduğu belirtilmektedir. Ancak tezin ikinci bölümünde de belirtildiği üzere, ayrımcılık olgusunun tam olarak ispatı her durumda mümkün olmamaktadır. Bazı durumlarda işçi, işverenin ayrımcı davranma ihtimalini kuvvetli bir şekilde belirttiği hallerde ispat yükü yer değiştirerek işverene geçmektedir. Kanaatime göre; İş Kanunu'nun 5. maddesinde işverenin, işçisine gebelik ve cinsiyet nedeniyle iş sözleşmesinin başlangıç safhasında eşit davranma borcu bulunduğu belirtilmişken ayrımcılık oluşturan diğer hallerin belirtilmemesi eşitlik ilkesinin kapsamını daraltmıştır.

Tezin son bölümünde Türk İş Hukuku'nda cinsiyet eşitsizliğini engellemek amacıyla yapılan diğer hukuki düzenlemelere yer verilmiştir. Bu düzenlemelerin başında kadın işçinin analık sürecinde sahip olduğu haklar gelmektedir. İş Kanunu'nun 74. maddesi, doğum öncesi ve sonrasında kadın işçinin çalışma yasağı sürelerini ve evlat edinme durumunda izin süresinin ebeveynler arasında nasıl paylaşılacağını düzenlemektedir. Ayrıca doğum sonrası analık izninin süresinin bitiminden sonra annenin talebiyle veya evlat edinilmesi durumunda ebeveynlerden birinin talebiyle işçilere ücretsiz izin verilmesine imkan sağlamaktadır. Hekim raporu doğrultusunda, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre izin sürelerinin artırılacağı da belirtilmektedir.

İş Kanunu'nun ilgili maddesinde ayrıca hamilelik süresince kadın işçinin hekim kontrolüne gitme ve sağlığına uygun hafif işlerde çalıştırılma hakkı da düzenlenmiştir. Bu durumda işçinin ücretinden kesinti yapılamaz. Annenin ve evlat edinen ebeveynlerden birinin talebi doğrultusunda analık izninin bitiminden itibaren altı aya kadar ücretsiz izin hakkı da sağlanmaktadır. Anne sütünün önemini vurgulayan düzenlemeye göre, bir yaşından küçük çocuğu olan kadın işçilere günde toplam bir buçuk saat ücretli süt izni verilmektedir.

Tezde ayrıca cinsiyet eşitsizliğini kaldırmaya yönelik diğer düzenlemelerden bahsedilmektedir. Bunlar arasında kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılma koşulları, yer ve su altı işlerinde çalıştırılma yasağı, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılma

yasağı, evlilik nedeniyle sözleşme feshinde kıdem tazminatı hakkı gibi düzenlemeler yer almaktadır. Bu düzenlemelerle kadın işçilere daha fazla koruma sağlanması amaçlanmaktadır. Bu düzenlemelere ek olarak tezin son kısmında güncel bir konu olan LGBT bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları ayrımcılığın önlenmesi için yapılması gereken yasal düzenlemeler, iş yerinde ve iş yerinin dışında alınması gereken önlemlere yer verilmiştir. LGBT bireylerin iş hayatından dışlanması ve onların varlığını yok sayma, tam anlamıyla eşitliğin hayata geçmesini engellemektedir.

Kadınlar, erkekler ve LGBT bireyler arasında herhangi bir ayrımcılık yapılmaması gerektiğine inanıyorum. İşverenlerin, iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi sebeplere dayalı ayırım yapmaması gerektiğini düşünüyorum. Ayrıca kadınların annelik sürecinde ve doğum sonrasında ihtiyaç duydukları desteği alabilmeleri çok önemlidir. İş Kanunu'nda analık izni ve diğer haklarla kadınların hamilelik ve doğum sürecinde desteklenmesi önemli adımlardır. Bu düzenlemeler, kadınların sağlık ve aile hayatlarını korumalarını ve iş hayatına dönüşlerini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Bununla birlikte, cinsiyet eşitliği konusunda daha fazla çalışma ve farkındalık gerektiğine inanıyorum. Toplumun her kesiminde, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve stereotiplerin ortadan kaldırılması için çaba sarf edilmelidir. Eşitlikçi bir iş ortamının sağlanması için işverenlerin cinsiyet eşitliği politikaları geliştirmesi ve uygulaması önemlidir.

Sonuç olarak, cinsiyet eşitliği konusu iş hukuku ve toplumsal açıdan büyük bir öneme sahiptir. Kadınların iş hayatında eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamak için yapılan düzenlemeler olumlu adımlardır, ancak daha fazla çalışma ve farkındalık gerekmektedir. Bu şekilde, toplumun her kesiminde cinsiyet eşitliği sağlanabilir ve kadınlar iş hayatında tam olarak desteklenerek potansiyellerini ortaya koyabilirler.



## KAYNAKÇA

*100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi*, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377269/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm).(Erişim Tarihi: 28.12.2022).

*111 No' lu Ayırıcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi*, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377273/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm).(Erişim Tarihi: 28.12.2022).

*1475 sayılı İş Kanunu*, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 13943, 01 Eylül 1971 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.1475.pdf> (Erişim Tarihi: 23.05.2023).

*189 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında ILO Sözleşmesi*, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_803027/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_803027/lang--tr/index.htm). (Erişim Tarihi:06.01.2023).

*1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 17863 (Mükerrer), 09 Kasım 1982 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 09.12.2022).

*4857 sayılı İş Kanunu*, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 25134, 10 Haziran 2003 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 09.12.2022).

*5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun*, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 25868, 7 Temmuz 2005 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5378.pdf>, (Erişim Tarihi: 24.01.2023).

*5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 26200, 16 Haziran 2006 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5510.pdf> (Erişim Tarihi: 08.05.2023).

*5825 Sayılı Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme*, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı:27288, 14 Temmuz 2009 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/> (Erişim Tarihi:30.03.2023).

*6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu*, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 27836, 11 Ocak 2011 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 15.02.2020).

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 12056, 23 Temmuz 1965 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 04.04.2023).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 12056, 23 Temmuz 1965[Çevrimiçi].Erişim Adresi:<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (Erişim Tarihi: 17.06.2023).

Açıl, O. (2016) *İlk Türk Devletlerinde Kadın Algısı ve Kadın Hakları*, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt.2(3), ss.68-69.

Akçam, F. (1966) *Çalışan eşlerin; Çalışan eşlerin kadınların ev dışında çalışmasına ilişkin görüşleri, erkeklerin eşlerinin ev dışında çalışmasına ilişkin görüşleri ve çalışan kadınların kendilerine ilişkin görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, ss.1-19.

Akdemir, S., Özaktaş Davarcıoğlu, F., Aksoy, N., (2019) *Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yer*, Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi, Sayı. 43, s.186.

Akgün, C. (2021) *Annelik. Feminist Bellek*. Erişim Kaynağı: <https://feministbellek.org/annelik/> (Erişim Tarihi: 07.04.2023).

Akı, E. (2007) *İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Olarak “Emeklilik”*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 9 (Özel), s.10.

Akkaşoğlu, Ş. (2018) *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi Halinde İşçinin Sahip Olduğu Haklar*, [Çevrimiçi]. Erişim Kaynağı: <https://blog.lexpera.com.tr/isveren-in-is-sagligi-ve-guvenligi-yukumluluklerini-yerine-getirmemesi-halinde-iscinin-sahip-oldugu-haklar/>, (Erişim Tarihi: 12.12.2022).

Albayrak, A. (2017) *Ziya Gökalp’te Kadın ve Aile*, Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, Cilt. 6 (4), s.245.

*Amsterdam Antlaşması*, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.ikv.org.tr/images/files/A6-tr.pdf>. (Erişim Tarihi: 30.12.2022).

*Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik*, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 25134, 10 Haziran 2003 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 11.04.2023).

Arslan Ertürk, A. (2010) *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. 1.Bası. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Arslan Ertürk, A. (2010) *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*. 1.Bası. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Arslan, A. (2009) *İlkçağ Felsefe Tarihi 3, Aristoteles*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Arslan, G. (2004) *Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Öngörülen Usuller)*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt. 62(1-2,3), ss.4-42.

Aşan, G. (2021) *Türk Hukukunda İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Medeniyet Üniversitesi, İstanbul, s.6.

Ataş Özcan, G. (2021) *İş Hukuku'nda Eşitlik İlkesi*, Yüksek Lisans Tezi, Antalya Bilim Üniversitesi.

*Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_tur.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf). (Erişim Tarihi: 01.01.2023).

*Avrupa Sosyal Şartı*, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.csgb.gov.tr/media/1318/avrupa-sosyal-%C5%9Fart%C4%B1.pdf>.

Erişim Tarihi : (02.01.2023).

Aydın, U. (2006) *İşyerinde Cinsel Taciz ve İş Sözleşmesinin Feshi*, Eskişehir Barosu Dergisi, Şubat, Sayı.9, s.18.

Aydoğdu, M., Kahveci, N. (2017) *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*. 3.Bası Ankara: Adalet Yayınevi.

Ayhan, N. (2020) *Kadının Korunmasına Yönelik Çalıştırılması Yasaklanan İşler ve Çalışma Sürelerine İlişkin Sınırlamalar*. Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi. Ankara.s.118.

Bakırcı, K. (2006) *İş Güvencesi Kapsamındaki işçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötü niyet veya Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı.2, ss:116-117.

Balkır, G. Z. (2015) *Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz*, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 1(1), s.15.

- Baskın, B. (2007) *2. Meşrutiyet'te Eğitim, Kadın ve İnas Darülfünunu (İlk Kadın Üniversitesi)*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi. İstanbul. s.77.
- Başmanav, Y. (2016) *Ödünç İş İlişkisi*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt. (74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı) s.141.
- Başpınar, V. (2003) *Türk Medeni Kanunu ile Aile Hukukunda Yapılan Değişiklikler ve Bu Konuda Bazı Önerilerimiz*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 52(3), s.80.
- Bayat Kıroğlu, İ. (2017) *Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler*, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt. 7(2), ss.105-134.
- Baybora, D. (2010) *Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Resimlerinde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt. 1(24), s.10.
- Baytekin, İ. (2018) *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Hakları*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, s.49.
- Bingöl, O. (2014) *Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'de Kadınlık*, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 16 (Özel Sayı 1), ss.108-114.
- Birben, E. (2006) *İşletme Gereklere Nedeniyle İşten Çıkarılacak İşçilerin Belirlenmesinde İşverenin Seçim Serbestisi ve Sınırları*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 8(2), s.8.
- Bolayır, N. (2019) *Medeni Usul Hukuku'nda Hakimin Hukuku Re'sen Uygulama İlkesi*, 1inci Bası, Ankara: On İki Levha Yayınevi.
- Bolcan, E. A. (2006) *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.s.61.
- Bora, A. (2012) *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar; Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 393 Sosyoloji 15 - Eğitim Çalışmaları 2.
- Büyükçalık E. M. (2021) *Dolaylı Ayrımcılık Yasağı*, 1inci Bası, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

*C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)*,[Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:C175](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C175). (Erişim Tarihi:06.01.2023).

Centel, T. (1987) *İş Hukukunda Ücret*. İstanbul: Türkiye Denizciler Sendikası, s.47.

Cevri, E. (2020) *Cumhuriyet Döneminde Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul. s.8.

Çalışkan, A. (2017) *İş Hukukunda Analık ve Ebeveynlik İzinleri*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi. İstanbul, s.47.

Çalışkan, A. (2018) *İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri*. 1inci Bası. İstanbul: On İki Levha Yayımcılık.

*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Devlet Personel Başkanlığı)'ndan: Kamu Personeli Genel Tebliği (Seri No: 6), T.C. Resmi Gazete, Sayı:29683, 13 Nisan 2016* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/Eskiler/2016/04/20160413-10.htm> (Erişim Tarihi: 11.05.2023).

*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından: Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 25494, 16 Haziran 2004* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [https://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/mevzuat/agir\\_ve\\_tehlikeli\\_isler\\_yonetmeligi\\_16\\_haz\\_2004.pdf](https://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/mevzuat/agir_ve_tehlikeli_isler_yonetmeligi_16_haz_2004.pdf) (Erişim Tarihi:18.05.2023).

*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından: Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27244, 31 Mayıs 2009* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/05/20090531-10.htm> (Erişim Tarihi: 18.05.2023).

*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından: Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 29882, 8 Kasım 2016* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161108-11.htm> (Erişim Tarihi : 08.05.2023).

*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından: Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı:28737, 16 Ağustos 2013 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm> (Erişim Tarihi: 17.05.2023).*

*Çalışma ve Toplum Dergisi [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.calismatoplum.org/>, (Erişim Tarihi: 16.01.2023).*

*Çavuş, H. Ö. (2021) Sosyal Güvenlik Mevzuatımızda Gebe ve Anne Sigortalılara Yönelik Düzenlemeler, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt. 1(68), s.77.*

*Çelik, N. (2006) İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshinde Eşit Davranma Borcu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y:1, S:4, s.6.*

*Çelik, N. (2010) İş Hukuku Dersleri.23üncü Bası. İstanbul:Beta Yayınevi.*

*Çelik,B. G., Erciyas,C. (2021) Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Ön Yargı: LGBTİ+lara Yönelik Tutum Üzerine Bir Çalışma, Aydın Sağlık Dergisi, Sayı:3, s.257.*

*Çelik,N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T.(2018) İş Hukuku Dersleri. Yenilenmiş 31inci Bası. Ankara: Beta Yayınevi.*

*Çiçek, M., (2020) Aristoteles'in Adalet Anlayışı, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 18(4), s.7.*

*Çolakoğlu, E. (2011) Türk İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi. Konya, ss.19-69.*

*Demir, F., (2018) En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, (İş Hukuku). 11inci Bası. İzmir: Albi Yayıncılık.*

*Demir, K. (2021) İş Hukukunda 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi.*

*Demir, Ü. ve Acar, K. O. (2019) Performansa Dayalı Ücret ve Eşit İşe Eşit Ücret Paradoksu: Kamu Kurumları Üzerinden Analiz, Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt. 5(2), s.87.*

*Deveci, S. Z., (2020) İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu Ve Özellikle İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Önemi, İzmir Barosu Dergisi, ss.33-48.*

Dinçer, O. (2014) *Eşitlik Tahayyülünün Müşterek Kurgusu: Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonunun Çalışma Öncelikleri ve Çıkan Politika Metinleri Üzerine Bir Analiz*. Uzmanlık Tezi. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, s.1.

*Disk/ Genel İş*, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.genel-is.org.tr/18-eylul-esit-degerde-ise-esit-ucret-gunu,2,47512#.Y6wLX3ZByUk>. (Erişim Tarihi: 28.12.2022).

Doğan, S. (2012) *İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin Anlamı*, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl:3, Sayı:9, ss.187-200.

Doğrul, H.G. (2007) *Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi.

Dumanoğlu Ceylan, S., Yetişgin, M. (2022) *Osmanlı Devleti'nde İlk Kız Öğretmen Okulunun (Darülmualimat) Öğrenci Durumu*, Journal of History School (Tarih Okul Dergisi), Cilt. 15(57), ss.896.

Elverdi, E. (2021) *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları ve Avrupa Birliği Ayrımcılık Yasağı Direktifleri Çerçevesinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun Bir Değerlendirmesi*, Yasama Dergisi, S:45, s.102.

Emir Şahin, A. (2019) *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.

Erdem, A. R. (2015) *Atatürk'ün Kadına ve Kadın Eğitimine Verdiği Önem*, Belgi Dergisi, Cilt. 1(9), ss.1266-1270.

Erdoğan, G. (2008) *Avrupa Sosyal Şartı Ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı*, TBB Dergisi, S:77, ss.138-140.

Erdur Acar, D. ve Ozgunlu, F., (2020) *Çalışma Yaşamında Ayrımcılık: LGBT+ Bireylere Yönelik Nitel Bir Araştırma*, Business and Economics Research Journal, Cilt. 11(2), s.482.

Ersöz Gülsevin, F. (2020) *Tanzimat ve Meşrutiyet döneminde kadın haklarına ilişkin basın odaklı genel değerlendirme*, Nosyon: Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi, Sayı: Gürsoy Akça Özel Sayısı 5, ss.225-234.

Ertürk, Ş. (2002) *İş İlişkisinde Temel Haklar*, İnci Bası, Seçkin Yayınevi.

Ertürk, Ş. ve Gürsel, İ. (2011) *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

*Eşit Adımlar (2019) Kadının eşit yasal çalışma hakkı olan ülke sayısı: 6 [Çevrimiçi].*

Erişim Adresi: <https://www.skdturkiye.org/esit-adimlar/yakin-plan/kadinin-esit-yasal-calisma-hakki-olan-ulke-sayisi-6#:~:text=%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma%20hakk%C4%B1%20veriliyor.-,D%C3%BCnya%20Bankas%C4%B1%20taraf%C4%B1ndan%20yay%C4%B1nlan%20Kad%C4%B1n%2C%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma%20Hayat%C4%B1%20ve%20Yasalar%202019,%2C%20Letonya%2C%20L%C3%BCksemburg%20veya%20%C4%B0sve%C3%A7> , (Erişim Tarihi:04.05.2023).

Evrensel Haber (2017) Erişim Kaynağı: <https://www.evrensel.net/haber/303069/gece-vardiyasinin-zararlari-saymakla-bitmiyor> (Erişim Tarihi: 18.05.2023).

Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. (2010) *Bireysel İş Hukuku*. 4üncü Bası. İstanbul: Legal Yayınevi.

Fatih, U. (2005) *İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)*, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:2005/8, s.1630.

Gökalg, Z. (1990) *Türkçülüğün Esasları*. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayını.

Gökmen Ekiz, Ç., (2017) *Toplumsal Cinsiyet ve Zaman Yoksulluğu: Hane İçi Ücretli ve Ücretsiz Emek Sunumu*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt. 4(55), s.1963.

Gören, Z., (2016) *Genel Eşitlik İlkesi*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt. 22(3), s.3280.

Görgü, E. Ş., (2018) *Feminist İktisat Perspektifinden Ana-Akım İktisat ve Günümüz Ekonomisine Bir Bakış*, Ekonomi Maliye İşletme Dergisi, Cilt. 1(2), s.99.

Gülver, E. (2021) *Özellikle Koşulları ve Hukuki Sonuçları Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Rızaya Dayalı Devri Yoluyla İşçi Geçişi*. 1inci Bası. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Günay, M. (2007) *Ödünç İş İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, T.C Selçuk Üniversitesi, ss.76-77.



Gündoğmuş, R. (2021) *Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin İlgili Uluslararası Sözleşmeler ve 6284 Sayılı Kanun Çerçevesinde Değerlendirilmesi*, 1inci Bası, Ankara: On İki Levha Yayıncılık.

Güneş Sakarya, N. (2021) *İşçinin Özen Yükümlülüğünü İhlali Halinde İş Sözleşmesi Haklı Nedenle Feshedilebilir Mi?* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.hukukihaber.net/makale/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-h443754.html> , (Erişim Tarihi: 14.12.2022).

Güneş, B. (2020) *Türk İş Hukukunda Bireysel Sendika Özgürlüğünün Korunması*, 1inci Bası, İstanbul : On İki Levha Yayınevi.

Güneş, B. ve Mutlay, F.B. (2011) *Yeni Borçlar Kanunu'nun "Genel Hizmet Sözleşmesi'ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanun'la Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi"*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt. 3(30), ss.235-249.

Güngör, N. (2019) *Simone De Beauvoir Felsefesinde "Öteki Olarak Kadın"*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, ss.5-6.

Güreşçi, F. (2022) *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun Kurumsal Arka Planı, Hukuki Yapısı ve Kararlarının Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, T.C Ufuk Üniversitesi.

ILO Final Reports, Report of the Committee of Experts, Report III (1B)-2001-Final remarks-En.doc", "The prohibition of women's night work in industry: Current thinking and practice (2001) Erişim Kaynağı : (<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-iii-1b-fr.pdf> ) (Erişim Tarihi: 18.05.2023).

Independent/ Türkçe (2020) Erişim Kaynağı: (<https://www.indyturk.com/node/192501/t%C3%BCrkiyeden-sesler/do%C4%9Fum-yapan-kad%C4%B1n-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fanlara-yar%C4%B1-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-ve-emzirme-yard%C4%B1m%C4%B1-nedir> ) (Erişim Tarihi: 16.05.2023).

İlem, İ. (2022) *İşçinin Sadakat Borcu*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir Ekonomi Üniversitesi. İzmir, ss.19-20.

İlk Adımların Aptamil 4 (2017) Erişim Kaynakları : (<https://ilkadimlarim.com/gun-asimi-gebelik-hakkinda-bilmenizgereklenler#:~:text=Ge%C3%A7%20do%C4%9Fumun%20risklerinden%20biri%20de,ula%C5%9Fmas%C4%B1%2C%20sa%C4%9F1%C4%B1k%20sorunlar%C4%B1n%C4%B1%20meydana%20getirebilir>) (Erişim Tarihi:11.05.2023).

*İnsan Hakları Derneği*, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.ihd.org.tr/sasve-medenhaklar-uluslararası-slees/>. (Erişim Tarihi: 02.01.2023).

*İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/insan\\_haklari\\_evrensel\\_bildirisi.pdf](http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/insan_haklari_evrensel_bildirisi.pdf). (Erişim Tarihi:02.01.2023).

*İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi*, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/120-ekonomik-sosyal-ve-kulturel-haklara-iliskin-uluslararası-sozlesme/>. (Erişim Tarihi: 03.01.2023).

*İş-Aile Uyumlaştırılması Raporu*, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://www.memursen.org.tr/yayinlar/raporlar/isailerapor.pdf>. (Erişim Tarihi:05.01.2023).

*İşkur (2023)* Erişim Kaynağı: (<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odeneği/>) (Erişim Tarihi: 16.05.2023).

Kaçan, G. (2020) *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Mahkemeleri Kararları Işığında Cinsel Yönelim Temelinde Ayrımcılık Yasağı*, İnci Bası, İstanbul: On İki Levha Yayınevi.

*Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik*, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 28717, 24 Temmuz 2013 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/yonetmelikler/kadin-calisanlarin-gece-postalarinda-calistirilma-kosullari-hakkinda-yonetmelik/2> (Erişim Tarihi:18.05.2023).

*Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği*, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: <https://kadinininsanhaklari.org/savunuculuk/uluslararası-sozlesmeler-ve-mekanizmalar/cedaw/>. (Erişim Tarihi:04.01.2023).

*Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*, [Çevrimiçi]. Erişim adresi:

[https://cocukhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/mevzuat\\_uamevzuat/kadinlarakarsiher\\_turluayrimciligin.pdf](https://cocukhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/mevzuat_uamevzuat/kadinlarakarsiher_turluayrimciligin.pdf). (Erişim Tarihi:04.01.2023).

Kandemir, M. ve Yardımcıoğlu, D. (2014) *İş Hukukunda Eşitlik İlkesi*, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 19(30-31), ss.6-21.

Kaos Gl Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Ayrımcılığına Karşı Hukuk El Kitabı (2013). Erişim Kaynağı: ( <https://kaosgldernegi.org/images/library/2013hukuk.pdf> ) (Erişim Tarihi: 17.06.2023).

Kaplan Senyen, E.T. (2018) *Bireysel İş Hukuku*. 9uncu Bası. Ankara: Gazi Kitapevi.

Kaplan, E. T., (2003) *İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı*, Prof. Dr. Kâmil Turan'a Armağan, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt. 7(2), ss.3-156.

Karaman, E. (2021) *Eşitlik İlkesi Çerçevesinde Siyasi Partilerde Kadın Kotası*, 1inci Bası, İstanbul: On İki Levha Yayınevi.

Karatepe, S., Arıbaş Nalcı, N., (2015) *İş Hayatında Kadın Yöneticilere İlişkin Cinsiyet Ayrımcılığı : Türkiye İçin Bir Değerlendirme*, Yasama Dergisi, S:31, s.8-9.

Kaya, A. P. (2014) *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık: Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış*. 1inci Bası. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Kaya, G. (2012) *Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.

Kaya, P. A. (2009) *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, Bursa: Dora Yayıncılık, 2inci Bası, ss.1-42.

Kazancı, S. G. (2006) *İşçinin Özen Borcu Ve Özen Borcunu İhlalin Hukuki Sonuçları*, Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, ss.84-92.

Kılıçoğlu, M. A., (2020) *Dünden Bugüne Türk Medeni Kanunu'nda Kadın*, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 5(1-3), s.3899.

Kızılboğa, R., (2012) *Kamu Tercih ve Anayasal İktisat Teorilerinin Değerlendirilmesi*, NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2, S:3, s.93.

Koç, M. Ve Görücü, İ. (2011) *4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt. 2011/1(28), s.150.

Koç, S. (2004) *Borçlar Kanunu Tasarısı'nın Hizmet Sözleşmesi ile İlgili Yeni Düzenlemeleri*, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl:3, Sayı:1, Prof. Dr. Erden Kuntalp'e Armağan, Cilt I, ss.585-604.

Koçak, Ü., (2020) *Tanzimat Dönemi Kadın Hareketlerinin Eğitime Etkisi*, Ekev Akademi Dergisi, S:82, s.498.

Köme, A. (2009) *İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, s.180.

Köseoğlu, A. C. (2016) *Türk İş Hukukunda Analık*, İş ve Hayat Dergisi, Cilt. 2(4), s.104.

Lgbti+ Temel Kavramlar Atölye Kolaylaştırıcı Kılavuzu (2021) Erişim Kaynağı: (<https://kaosgildernegei.org/images/library/kolaylas-tirici-kilavuz.pdf> ) (Erişim Tarihi: 17.06.2023).

Makal, A. (2010) *Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt. 2, ss.18-20.

Mollamahmutoglu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2022) *İş Hukuku Ders Kitabı Bireysel İş Hukuku*.2inci Bası. Ankara: Lykeion Yayınları.

Narmanlıoğlu, Ü., (2014) *İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri, (Ferdi İş)*. 5inci Bası. İstanbul: Beta Yayınevi.

Odaman, S. (2009) *Ayrımcılık Tazminatının Diğer Tazminatlarla Birlikte Mevcudiyeti Sorunu Üzerine Görüşler*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl:4, Sayı:14, s.79.

Onay, İ. (2012) *Eski Türk Toplumunda Aile Düzeni ve Bunun Dini, Siyasi Hayata Yansımaları*, The Journal of Academic Social Science Studies, S: 6, ss.347-357.

Ongan Tunçcan, N. (2011) *AB'nin Kadın-Erkek Eşitliğine İlişkin Direktifleri*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt. 53(1), s.93.

Oxford Language (2023) Erişim Kaynağı: (<https://languages.oup.com/google-dictionary-tr/>) (Erişim Tarihi:29.03.2023).

Ökçün, G. (1984) *Osmanlı Sanayii 1913-1915 İstatistikleri*. İstanbul: Hil Yayın.

Özaçmak, Z. (2021) *Eşitlik İlkesi ve İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu*, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi.

Özar, Ş. (2021) *Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.youtube.com/watch?v=RmSbnoy2j3A> (Erişim Tarihi: 04.05.2023).

Özar, Ş. ve Memiş, E. (2020) *Eşit İşe Eşit Ücret. Yasalarda Var, Uygulamada Yok*, Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi, s.35.

Özdemir, E. (2005) *Ücret Artışında Eşitlik ve Adalet*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt. 2(5), s. 260.

Özdemir, E. (2006) *İşyerinde Cinsel Taciz*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt. 4(11), ss.84-94.

Özdemir, O. (2015) *Uluslararası Hukuk Işığında Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Hamile ve Anne İşçilere Yönelik Koruyucu Düzenlemeler*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi. Antalya. s.55.

Özdemir, S. S. (2019) *Kadın Hakları Bağlamında Türkiye'de Pozitif Ayrımcılık İlkesi*, 1inci Bası, İstanbul: On İki Levha Yayınevi, ss.157-159.

Özkan Koç, S.D. (2019) *İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt. 25(2), ss.126-127.

Özkan, A. Z. (2019) *İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu*. 1inci Bası. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 1inci Bası.

Özkiraz, A., Arslanel, N. M. (2011) *İkinci Meşrutiyet Döneminde Kadın Olmak*, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt. 3, ss.1-7.

Öztürk, K.N., Nurdoğan, A. K. (2021) *İşgücü Piyasasında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık Ve Eşitsizliğin Önlenmesinde Sosyal Güvenlik Sisteminin Etkisi*, İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt. 5(2), ss.160-161.

Palabıyık, M. H. (2019) *Toplumsal Cinsiyet ve İslam Düşüncesinde Kadın İslam Dininde Cinsiyet ve Kadın Derleme/İnceleme*, Atatürk Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi, Cilt. 1(2), ss.4-5.

*Philadelphia Anlaşması*, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_412361/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm) (Erişim Tarihi: 27.12.2022).

*Prof. Dr. İhsan Helvacı Dersleri, Türk Borçlar Kanunu/ Madde 413 [Çevrimiçi].* Erişim Kaynağı: <http://www.ilhanhelvacidersleri.com/turk-borclar-kanunu/turk-borclar-kanunu-madde-413>,(Erişim Tarihi: 12.12.2022).

*Prof. Dr. İhsan Helvacı Dersleri, Türk Borçlar Kanunu/ Madde 417 [Çevrimiçi].* Erişim Kaynağı: <http://www.ilhanhelvacidersleri.com/turk-borclar-kanunu/turk-borclar-kanunu-madde-417>, (Erişim Tarihi: 12.12.2022).

Sabancı Vakfı Ayrımcılık ve Engelli Hakları, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.sabancivakfi.org/i/content/4824\\_2\\_Ayrimcilik\\_ve\\_Engelli\\_Haklari.pdf](https://www.sabancivakfi.org/i/content/4824_2_Ayrimcilik_ve_Engelli_Haklari.pdf). (Erişim Tarihi:09.01.2023).

Sar, E. (2021) *Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı ve Türkiye’de Yansımaları*, Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt. 4(1), ss.29-30.

Sarper, S. (2020) *İş Hukuku*, 19uncu Bası, İstanbul: Beta Yayınevi.

Saymen, F H. (1954) *Türk İş Hukuku*. İstanbul: Hak Kitabevi.

*Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, T.C. Resmî Gazete*, Sayı:28460, 07 Kasım 2012 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) (Erişim Tarihi: 14.02.2023).

Sevimli, A. K. (2006) *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, s.182.

*Sosyal Politika Kavramları Sözlüğü*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.ika.org.tr/upload/yayinlar/Sosyal-Politika-Kavramlari-Sozlugu--893556.pdf> (Erişim Tarihi: 03.03.2023).

Soy, H. (2017) *Toplumsal Cinsiyet: Kadının Sosyal ve Hukuki Konumu*. Yüksek Lisans Tezi. T.C Selçuk Üniversitesi. Konya, s.35.

Sur, M. (2005) *İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı A. Can Tuncay’a Armağan*. İstanbul: Legal Yayınevi.

Sur, M. (2017) *İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:37, ss.42-49.

Sümer, H.H. (2019) *İş Hukuku Uygulamaları*. 7inci Bası. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Süzek, S. (2008) *İş Hukuku*. 4üncü Bası. İstanbul: Beta Yayınevi.

Süzek, S. (2014) *Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt. 72(2), ss.457-485.

Süzek, S., (2018) *İş Hukuku*. 16ıncı Bası. Ankara: Beta Yayınevi.

Şahin Orkunoglu, I. F. ve Furtuna Yılmaz, E., (2017), *Feminist İktisat Teorisi Bağlamında Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme*, TBB Dergisi, Sayı: TBB Dergisi 2017 (Özel Sayı), ss.441-464.

Şemşek, V. (2020) *Osmanlı Döneminde Kadının Yeri Üzerine*, International Journal of Social And Humanities Sciences, Cilt. 4(3), s.191.

Şen, Z. (2017) *Türk Çağdaşlaşma Hareketinde (Cumhuriyet Döneminde) Gerçekleştirilen Atılımlar*, ABMYO Dergisi, Sayı:45, s.147.

Talent Payroll (2019) *Cinsel kimlik iş akdi feshi için geçerli bir neden olabilir mi?*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://talentpayroll.com.tr/Blog/>, (Erişim Tarihi: 16.01.2023).

Tarcan, N. (2006) *Avrupa Sosyal Şartı'ndan, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na*.MESS-Sicil Dergisi, Sayı:4, ss.219- 220.

Taşdemir, Y. (2019) *Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği*. İnci Bası. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Taşkent, S. (2019) *İşverenin Sendika Üyesi Olmayan İşçiyi Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırması* , Kamu-İş Dergisi, Cilt. 14(3) ,s.24.

TBB Dergisi, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/Dergi/Dergi160/185/> (Erişim Tarihi: 26.05.2023).

TDK (2022) Erişim Kaynağı: (<https://sozluk.gov.tr/>) (Erişim Tarihi: 09.12.2022).

Tellioglu, İ. (2016) *İslam Öncesi Türk Toplumunda Kadının Konumu Üzerine*, Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi [Taed], S: 55, ss.209-224.

*Temel Haklar Şartı, Eşitlik ve Ayrımcılık Alanında Avrupa Birliği Direktifleri*, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://www.tihk.gov.tr/upload/file\\_editor/2019/03/1551818880.pdf](https://www.tihk.gov.tr/upload/file_editor/2019/03/1551818880.pdf). Erişim Tarihi: (02.01.2023).

Terzioğlu, A. (2019) *İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 18(72), s.1937.

Tiritoğlu, H. H. (2015) *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaş Ayrımcılığı*, Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, s.151.

Tuncay, A. C. (1982) *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.

Tuncay, A. C. (2001) *İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü*. Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tuncay, A. C. (2001) *İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü*. Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tunçay, Y. G. (2020) *Toplumda Yaşa Bağlı Ayrımcılık*, Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt. 3(1), s.5.

Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2018) *İş Hukukunun Esasları*. 9uncu Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tunçomağ, K. (1986) *İş Hukuku*. 1inci Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Turabi, S. (2019) *Avrupa Birliği Hukukunda Ve Türk İş Hukukunda Eşit İşlem İlkesi Ve Ayrımcılık Yasağı*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.

TÜİK (2015) Erişim Kaynağı: (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Zaman-Kullanim-Arastirmasi-2014-2015-18627>) (Erişim Tarihi: 03.05.2023).

*Türk Ceza Kanunu*, T.C. Resmi Gazete, Sayı:25611, 12 Ekim 2004, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr), (Erişim Tarihi: 30.01.2023).

*Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: (<https://www.tihkek.gov.tr/kategori/pages/ayrimcilikla-mucadele-ve-esitlik/>) (Erişim Tarihi: 19.10.2022).

*Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik*, Sayı: 30250, 24 Kasım 2017 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/11/20171124-2.htm> (Erişim tarihi: 6 Mart 2023).

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kararları [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.tihkek.gov.tr/kategori/pages/kararlar>, (Erişim Tarihi: 30.01.2023).

*Türkiye İstatistik Kurumu/TÜİK (2022)* Erişim Adresi: (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-2021-45645&dil=1>) (Erişim Tarihi: 19.12.2022).



Tütün Kontrolü Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2018/2023, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/tutun-mucadele-bagimlilik-db/haberler/tutun\\_eylem\\_plani/Tutun\\_Kontrolu\\_Strateji\\_Belgesi\\_ve\\_Eylem\\_Plani.pdf](https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/tutun-mucadele-bagimlilik-db/haberler/tutun_eylem_plani/Tutun_Kontrolu_Strateji_Belgesi_ve_Eylem_Plani.pdf). (Erişim Tarihi: 13.02.2023).

Tüzünkan, D. (2016) *Kadın İşgücüne Yönelik İlo Sözleşmeleri Ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye İtalya Karşılaştırması*, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S:12, ss.313-324.

Ugan Çatalkaya, D. (2021) *İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı*, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:69, s.864.

Ulucan, D. (2000) *Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulanması*, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt. 5(3), s.193.

Ulucan, D. (2013) *Prof. Dr. M. Polat SOYER'e Armağan*, Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi, Cilt. 15(Özel Sayı), s.378.

Ulucan, D., (2014) *Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 15(Özel Sayı), s.379.

*Uluslararası Çalışma Örgütü/ ILO (2018) Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Rehberi* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms\\_717638.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_717638.pdf),(Erişim Tarihi: 02.05.2023).

*Uluslararası Çalışma Örgütü/ ILO (2023)* Erişim Kaynağı: ([https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_619892/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_619892/lang--tr/index.htm) ) (Erişim Tarihi : 04.05.2023).

Umutlu, S. (2020) *Kadın İşçilerin Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesini Fesih Hakkı ve Sonuçları*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C:34, S:3, s.892.

Uşan, M. F. (2005) *İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır? (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:8, ss. 1624-1632.

*Vikisöz* (2023). Erişim Kaynağı: ([https://tr.wikiquote.org/wiki/Mustafa\\_Kemal\\_Atat%C3%BCrk/Kad%C4%B1nlar](https://tr.wikiquote.org/wiki/Mustafa_Kemal_Atat%C3%BCrk/Kad%C4%B1nlar) ) (Erişim Tarihi:03.05.2023).

Wikipedia (2023) Erişim Kaynağı:  
([https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0slam%27da\\_kad%C4%B1n](https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0slam%27da_kad%C4%B1n) ) (Erişim Tarihi:  
02.05.2023).

Yaba, T. ve Yuvalı, E. (2022) *İşverenin Yönetim Hakkının Ve İşçinin Talimatlara Uyma Borcunun Bir Sınırı Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik*, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Yıl:7, Sayı :2022/2, s.1688.

Yalçinkaya, A., (2011) *Türk-İslâm Devletlerinde İnsan Hakları Konusunda Örnek Uygulamalar*, Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 1(1), s.68.

Yaman, R., (2016) *İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukukî Sonuçları*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt. 74 (Özel Sayı), ss.761-767.

Yangın Dulay, D. (2019) *İşyerinde Dini Sembollerin Kullanımı (Karar İncelemesi)*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt. 3(62), s.2067.

Yargıtay Kararları, Adana Barosu [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:  
<https://www.adanabarusu.org.tr/tr/duyurular/yargitay-9-hukuk-dairesi-esas-numarasi-2014-25000-karar-numarasi-2014-36925> (Erişim Tarihi: 31.01.2023).

Yargıtay Kararları, İstanbul Barosu Dergisi [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:  
<https://www.istanbulbarosu.org.tr/barodergisi/files/assets/basic-html/page415.html>.  
(Erişim Tarihi: 01.02.2023).

Yargıtay Kararları, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:  
<https://lib.kazanci.com.tr/yargitay> , (Erişim Tarihi: 09.12.2022).

Yargıtay Kararları, Sicil Dergisi [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:  
<https://sicil.mess.org.tr/media/uploads/sicil46127136.pdf> (Erişim Tarihi:31.01.2023).

Yargıtay Kararları, Sinerji [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:  
<https://www.sinerjias.com.tr/pdf/ise-iade-davasi-sendikal-tazminat-ise-baslatmama.pdf>, (Erişim Tarihi: 24.01.2023).

Yargıtay Kararları, Yargıtay Bilgi Bankası, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 01.02.2023).

Yargıtay, Bölge Adliye Mahkemesi Kararları ve Anayasa Mahkemesi Kararları, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/>, (Erişim Tarihi: 26.05.2023).

Yaşar, K. E. (2017) *5. Suç ve Ceza Film Festivali "Ayr/mc/l/k" Tebliğler*, 1inci Bası, İstanbul: On İki Levha Yayınevi.

Yavuz, C. (2009) *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 8inci Bası. İstanbul: Beta Yayınevi.

*Yayın Dördüncü Dünya Kadın Konferansı- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu*, [Çevrimiçi]. Erişim adresi: [https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin\\_view.php?editid1=618](https://insanhaklariizleme.org/vt/yayin_view.php?editid1=618), (Erişim Tarihi:19 Aralık 2022).

Yemişken, E. (2019) *Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması*, 1inci Bası, İstanbul: On İki Levha Yayınevi, ss.25-137.

Yenisey Doğan, K. (2006) *İş Kanunu'nda Eşitlik İlkesi ve Ayırıcılık Yasağı*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 4, ss.76-77.

Yenisey Doğan, K. (2022) *Türk Borçlar Kanunu'nda Hizmet Sözleşmesi* Erişim Kaynağı : (<https://docplayer.biz.tr/405443-Turk-borclar-kanunu-nda-hizmet-sozlesmesi-doc-dr-kubra-dogan-yenisey-istanbul-bilgi-universitesi-hukuk-fakultesi.html>) (Erişim Tarihi: 09.12.2022).

Yenisey Doğan, K., (2005) *Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi*, Legal İSGHD, Cilt. 2(7), ss.61-191.

Yıldız, G. B. (2008) *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu / İşverenin Eşit Davranma Yükümlülüğü*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.

Yıldız,G.B. (2008) *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*. 1inci Bası. Ankara: Yetkin Yayıncılık.

Yılmaz Kaftan, M. (2022) *4857 Sayılı İş Kanunu'nda Kadın İşçiler Cinsiyet Ayrımı ve Eşitlik İlkesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi.

Yücel, Y. (2022) *Feminist İktisat*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://feministbellek.org/feminist-iktisat/>, (Erişim Tarihi: 04.05.2023).

Yüksel, R. S. (2014) *Türk Medenî Kanunu Bakımından Kadın-Erkek Eşitliği*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 18(2), ss.175-177.