

Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması*

Savaş TAŞKENT**F

Dilek KURT**FF

Özet: Kadınların çalışma yaşamında işçi sıfatıyla yer almaya başlamaları üzerine, onların korunması ihtiyacı kendini göstermiştir. Koruma önce uluslar arası kuruluşlar tarafından gerçekleştirilmeye çalışılmış; bunun için kadın-erkek eşitliğini sağlamaya ve cinsiyet temeli üzerinde yapılan ayrımlara son vermeye yönelik olmak üzere, çeşitli düzenlemeler (sözleşme ve yönergeler) kabul edilmiştir. Bu düzenlemelerde başta ücret eşitsizliğinin giderilmesi, kadının çalıştırılmayacağı işler ile durumların belirlenmesi, çalışma zamanlarının sınırlandırılması olmak üzere, çeşitli önlemler öngörülmüştür.

Kadının korunmasına ilişkin uluslararası düzenlemeler zamanla Türk hukukunu da etkilemiştir. Anayasamızda kadınlar ile erkeklerin eşit haklara sahip oldukları vurgulanmış; kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları ifade edilmiştir. Anayasada bu konuda öngörülen ilkeler Türk iş mevzuatına da yansıtılmış bulunmaktadır.

Bu makalede, kadın işçilerin korunması bakımından 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun ve ilgili mevzuatın uluslararası normlarla, özellikle ILO Sözleşmeleri ile AB Yönergeleri ile uyumu değerlendirilmeye çalışılmıştır. Sonuçta, bu konuda mevzuatta büyük ölçüde uyum sağlandığı saptanmakla birlikte, uygulamanın aynı yönde gelişmediğine de işaret edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın işçi, kadının korunması, uluslararası düzenlemeler (Sözleşmeler, Yönergeler), Anayasa, 4857 sayılı İş Kanunu, eşitlik ilkesi, analık durumu, taciz, feshe karşı koruma, kıdem tazminatı, zihniyet.

Protection of Women Workers under International Regulations and Turkish Labour Legislation

Abstract: After the women took place as workers, the necessity of protecting the women in the worklife has arised. The protection was firstly held by the international organizations and for this purpose various rules (conventions and directives) have been enacted, which are designed to promote the equality between men and women and to prevent the gender inequality. These regulations contain provisions on various measures such as the ones, which abolish the income

* Editöryel süreçten kaynaklanan bir hata nedeniyle Derginin 40. sayısında yazının ilk versiyonu yanlış basılmıştır. Makalenin yayına esas biçimi basılı hali değil, bu elektronik dosyada yer alan halidir. Yapılan hata nedeniyle yazarlardan ve okuyuculardan özür dileriz.

F* Prof. Dr. İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi emekli öğretim üyesidir.

F** Dr. Yeditepe Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi öğretim görevlisidir.

inequality, design the limitation of working hours, and declare the workplaces and types of work, which are not suitable for the women workers.

In the course of time, the international regulations regarding the protection of women employees have also had an impact on turkish law. Turkish constitution states that the men and women workers have the equal rights, however the woman employees are granted by special rights in terms of working conditions. These constitutional principles have already been adopted by the turkish labour legislation.

This article discusses the harmonization of the Turkish Labour Act No. 4857, which was enacted in 2003, and the further related legislation in Turkey to the international rules, especially to the ILO conventions and to the directives of the European Union. In conclusion, the author points out the fact that, the turkish and international legislation have already been successfully harmonized to a wide extent, whereas the development of the legal practice in the same way has failed.

Key Words: Women worker, protection of women rights, international regulations (conventions and directives), constitution, labour act no. 4857, equality principle, status of motherhood, harassment, protection against wrongful termination, severance pay, mentality.

Giriş

Tarihsel açıdan bakıldığında, kadınların çalışma yaşamında işçi sıfatıyla yer almalarının çok eskilere dayanmadığı görülür¹. Kadınlara toplumda verilen işlev, daha çok onların ev işlerini görmeleri, eşlerin ve çocukların bakımını üstlenmeleri şeklinde olmuştur. Kadınlar önce eş ve anne olarak değerlendirilmiş; ev dışında da çalışması ancak ekonomik zorunluluklar dolayısıyla uygun görülmüştür². Bununla birlikte, gelişen teknoloji zamanla yeni istihdam türlerinin ortaya çıkmasına yol açmış; özellikle günün belli bir döneminde (part-time) çalışma olanağı, nispeten düşük ücretle çalışmayı kabul etmeleri sonucunda kadınlar işgücüne giderek artan bir biçimde katılmaya başlamışlardır.

Kadınların çalışma yaşamında ikincil işgücü olarak görülmesi, erkeklere göre birtakım farklı yapısal özellikler taşımaları onların korunması ihtiyacını da ortaya çıkarmıştır. Böylelikle, kadınların düşük ücretle, gece dönemlerinde, sanayiye ait ağır işlerde, yer altı işlerinde, doğum sırasında ve sonrasında çalıştırılmaları sınırlandırılmış ya da tamamen yasaklanmıştır. Bugün için gerek uluslararası ve gerekse ulusal düzenlemelerde kadın-erkek eşitliğini sağlama amacını taşıyan hükümler önemli bir yer tutmakta; ayrıca kadının doğum ve annelik sürecinde korunması için ciddi bir çaba gösterilmektedir.

¹ Kadının çalışma yaşamındaki yerinin tarihsel süreci için bak. (Ertürk, 2008: 7 vd.). Ülkemizde kadın hakları ile ilgili gelişmeler için bak. (Demir 2008, 8- 24).

² (Adakale Demirhan / Ekonomi, 2005:55).

Türkiye’de kadının çalışma yaşamında yer alması Avrupa ülkelerine göre oldukça yakın tarihlerde gerçekleşmiştir³. Burada da temel neden ekonomiktir, yani aileye ek bir gelir sağlama amacı ön plandadır. Ancak, eğitim düzeyi yükseldikçe, bir meslek sahibi olma, dolayısıyla kocaya ve eve bağımlılıktan kurtulma, ruhsal tatmin, yeni çevre edinme, kendini geliştirme gibi etkenler de söz konusu olmaktadır. Yine de, ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranları erkeklere göre oldukça düşüktür.

Türkiye’de iş ilişkileri 1920’li yıllardan beri özel yasalar ile düzenlenmiş bulunmaktadır. 1923 yılında Cumhuriyetin ilanından bir yıl sonra, 394 sayılı “Hafta Tatili Hakkında Kanun” yürürlüğe konulmuştur; bu kanun halen yürürlüktedir. 1926 yılında İsviçre Medeni ve Borçlar Kanunları Türkçeye çevrilerek Türk Medeni ve Borçlar Kanunu olarak kabul edilmiştir. Borçlar Kanunu’nun 313 vd. maddelerinde (2011 yılında yenilenerek kabul edilen Türk Borçlar Kanunu’nun 393 vd. maddelerinde) iş (hizmet) sözleşmesine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. 1936 yılında iş ilişkilerini düzenleyen özel bir kanun, 3008 sayılı (ilk) İş Kanunu kabul edilmiştir. 1952 yılında basında çalışanların; 1954 yılında da denizde çalışanların iş ilişkilerini düzenleyen özel iş kanunları yürürlüğe konulmuştur. 1971 yılında 3008 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılarak iş ilişkileri 1475 sayılı İş Kanunu ile yeniden belirlenmiştir. Ancak, zaman içinde bu kanunun da ekonomik ve sosyal gelişmelere ayak uyduramadığı görülmüş; 2003 yılında yeni bir iş kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanun, ILO Sözleşmeleri ile Avrupa Birliği’nin Direktifleri göz önüne alınarak hazırlandığı için burada kadın işçiyi koruyucu düzenlemeler çağdaş ölçütlere uygun olarak yer almış bulunmaktadır.

Hazırlanan makalede önce -Türk iş hukuku uluslararası düzenlemeler, bunlarda öngörülen ilke ve kurallardan geniş ölçüde etkilendiği⁴ için- kadın işçiyi koruyucu uluslararası düzenlemelere kısaca işaret edilmiştir. Türk iş hukukunda konuya ilişkin olan anayasal ve yasal hükümler belirtildikten sonra da, kadın işçinin iş ilişkisi sürecinde korunmasına ilişkin hükümler öğreti (doktrin) ve yargı kararları ışığında açıklanmaya; giderek de 4857 sayılı İş Kanunu’nun Avrupa normlarına uyumu değerlendirilmeye çalışılmıştır;

Bu çerçevede, önce kadın işçinin iş ilişkisinin kurulması sırasında korunmasına değinilmiştir. Arkasından da, kadın işçinin, eşitlik ilkesi çerçevesinde korunması, analık durumunda korunması, (cinsel ve psikolojik) tacize karşı korunması, feshe karşı korunması ve kıdem tazminatına hak kazanma bakımından korunması konuları ele alınmıştır.

³ Bununla birlikte, 1934 yılında ülkemizde kadın hakları bakımından çok önemli bir gelişme meydana gelmiş; Türk kadınına seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. Bu hak kadına; Fransa’da 1944, İtalya’da 1946, Belçika’da 1960, İsviçre’de ise 1971 yıllarında tanınmıştır.

⁴ Uluslararası düzenlemeler ile bunların Türk mevzuatına etkisi konusunda bak. (Senyen Kaplan, 1999; Sürel, 2001: 1289 vd.; Soysal, 2006: 89 vd.)

Kadın İşçiyi Koruyucu Uluslararası Düzenlemeler

Kadın işçinin uluslararası alanda korunması için çeşitli kuruluşlar çaba göstermiş ve hazırladıkları belgeler ile bu yolda önemli adımlar atmışlardır⁵.

Birleşmiş Milletler ve Düzenlemeleri

Kadın işçinin uluslararası alanda korunmasına ilişkin düzenlemeler ilk olarak Birleşmiş Milletler (BM) tarafından gerçekleştirilmiştir.

1945 yılında kurulan ve ana hedefi “dünyada barış ve güvenliğin korunması, insan hakları ile temel özgürlüklere saygının sağlanması” biçiminde özetlenebilecek olan Birleşmiş Milletler’in hem kuruluş Antlaşması’nın ve hem de Örgütün 1948 yılında kabul edip dünyaya duyurduğu İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin Başlangıç kısmında “*erkeklerle kadınların hak eşitliğine olan inanç*” vurgulanmıştır⁶. Birleşmiş Milletlerin somut olarak kadınların korunmasına ilişkin sözleşmesi 1981 tarihinde yürürlüğe giren “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” (CEDAW) dir. 1985 yılında Türkiye tarafından da onaylanmış bulunan söz konusu Sözleşme ile, erkeklerle kadınların eşitliği temeli üzerinde siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya bir başka alanda kadınların insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınması, bu hak ve özgürlükleri kullanmaları, özetle cinsiyet temeli üzerinde yapılan ayrımların kaldırılması amaçlanmıştır⁷.

Avrupa Konseyi ve Düzenlemeleri

Avrupa’da “insan haklarının ve temel özgürlüklerinin korunup geliştirilmesi” ideali ile 1949 yılında kurulmuş bulunan Avrupa Konseyi, 1965 yılında ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayrımı gözetmeksizin herkesin sosyal haklardan yararlanma hakkını güvence altına alacak bir sözleşmeyi, “Avrupa Sosyal Şartı”nı kabul ve ilan etmiştir. 1988 yılında Şart’ı tamamlayan ve birtakım yeni hakları içeren “Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol” kabul edilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı 1996 yılında yeniden oluşturulmuş ve “(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı” adıyla imzaya açılmıştır. Türkiye güncellenmiş bu Şartı 2007 yılında bazı maddelerini dışlayarak onaylamıştır. Şartın 1. Bölümünde belirli sosyal hak ve ilkeler 31 madde halinde sayılmış; 2. Bölümde ise bunlara açıklık getirilmiştir. Şart’ın 4. maddesinin 3. fıkrasında, çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip oldukları vurgulanmış; 8. maddede, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkı; 20. maddede ise, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit işlem görme hakkı düzenlenmiştir. Ayrıca, Şart’ın ayrılmaz bir parçasını oluşturan Ek’de,

⁵ Kadın erkek eşitliğine ilişkin olarak uluslararası girişimler için bak. (Ertürk, 2008: 42 vd.)

⁶ Birleşmiş Milletler ve yayımladığı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi için bak. (Reisoğlu, 2001: 7-12)

⁷ Birleşmiş Milletler Örgütü ve sözü edilen Sözleşme için bak. (Taşkent, 1993: 19 vd., 141 vd.)

cinsiyet, medeni hal, ailevi sorumluluk, hamilelik annelik ya da aile izni olgularının iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden oluşturmayacağı ifade edilmiştir (Madde 24/ 3 d, e)⁸.

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler'in insan hakları ile ilgili uzmanlık kuruluşları arasında yer alır⁹. Yeryüzünde evrensel ve sürekli bir barışın ancak "sosyal adalet" ilkesinin gerçekleşmesi durumunda mümkün olabileceği inancı ile çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesi için çaba gösteren Uluslararası Çalışma Örgütü'nün üzerinde durduğu ilk konular arasında, doğum yapan kadın işçinin korunması, kadın işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi yer almıştır. Örgüt'ün kabul ettiği Sözleşme ile Tavsiye Kararları'nda genelde erkek-kadın ayrımı yapılmaz; bunlar tüm işçileri kapsar. Bununla birlikte, ILO'nun doğrudan veya dolayısıyla kadın işçilere yönelik düzenlemeleri de vardır. Bunlar arasında, ücret düzeylerinin cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin saptanmasını amaçlayan "Erkek ve Kadın İşçilerin Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücretlendirilmesine İlişkin 100 Sayılı Sözleşme"; ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, köken temeli üzerinde yapılan ayırım, dışlama ya da tercihi ifade eden "ayrımcılık" ile ilgili "Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 Sayılı Sözleşme"; kadının hamileliği sırasında ve sonrasında korunmasını öngören "(Gözden Geçirilmiş) Analığın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı Sözleşme" örnek olarak verilebilir. Türkiye bu son Sözleşmeyi henüz onaylamamıştır.

Avrupa Birliği ve Yönergeleri (Direktifleri)

1951 yılında Avrupa Kömür Çelik Topluluğu biçiminde temelleri atılan Birlik, 1957 yılında imzalanan Roma Antlaşması ile "Avrupa Ekonomik Topluluğu" (AET); 1967 yılında imzalanan Brüksel Antlaşması ile "Avrupa Topluluğu" (AT) ve 1992 yılında imzalanan ve 1993 yılında yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması ile "Avrupa Birliği" (AB) adını almıştır.

1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması, Maastricht Antlaşması'nın koşullarında birtakım değişiklikler yapmış; Birliğin ortak değerleri olan özgürlük, demokrasi, insan hakları ve temel özgürlüklere saygı ve hukukun üstünlüğü ilkelerine vurgu yapmıştır. 2003'te, özellikle Birliğin organlarının oluşumu ve işlevleri üzerinde değişiklikler yapan Nice Antlaşması yürürlüğe girmiştir. 2009 yılında yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması ile de Birliğin daha demokratik ve etkili işleyen bir yapıya kavuşturulması amaçlanmıştır; ayrıca, yapılan bir atıfla "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı"nın hukuken bağlayıcı hale gelmesi sağlanmıştır.

⁸ Avrupa Konseyi ve sözü edilen Şart için bak. (Reisoğlu, 2001: 31 vd., 206 vd.)

⁹ Uluslararası Çalışma Örgütü hakkında bak. (Taşkent, 1993: 217 vd.; Kaya, 1999)

Avrupa Birliği'nin Temel İnsan Hakları Belgesi olarak kabul edilen "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı"nın 21. maddesi genel biçimde "Ayrımcılık Yasası" öngörmekte; "Kadın-Erkek Eşitliği" başlıklı 23. maddesinde de aynen "*Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitlik, istihdam, iş ve ücret konuları da dahil olmak üzere her alanda sağlanmalıdır*" denilmektedir¹⁰.

Avrupa Birliği yetkili organları (AB Konseyi veya Komisyonu) tarafından çıkarılan tüzük, yönerge (direktif) ve kararlar üye devletler için bağlayıcı nitelik taşımaktadır¹¹. Bu bağlamda, kadın işçilerle ilgili olarak özellikle şu yönerge (direktif) önemlidir: "İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair (yeniden düzenleme) 2006/54/EC Sayılı Yönerge". Daha önce kadın-erkek eşitliğine ilişkin olan 75/117/EEC, 76/207/EEC, 86/378/EEC, ve 97/80/EC sayılı yönergeleri yürürlükten kaldıran (m. 34) bu yönergenin "Ayrımcılığın Yasaklanması" başlıklı 4. maddesine göre: "*Aynı iş için veya eşit değer atfedilen işler için, ödemenin bütün boyutları ve koşulları bakımından cinsiyet temelinde dayalı olarak doğrudan veya dolaylı ayrımcılık ortadan kaldırılır. Özellikle ücreti belirlemek için bir iş sınıflama sisteminin kullanıldığı hallerde, kadınlar ve erkekler için aynı kriter baz olarak alınır ve sistem, cinsiyet temelinde herhangi bir ayrımcılığı dışlayacak şekilde düzenlenir*". Yönergenin 15. maddesinde de "Analık (doğum) izninden dönüş" başlığı altında, kadın işçinin doğum izninin bitiminden sonra eski işine veya buna eşdeğer bir pozisyona geri dönmeye ve izin sırasında çalışma koşullarında meydana gelen her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakkı olduğu ifade edilmiştir.

Kadın İşçiyi Koruyucu Ulusal Düzenlemeler

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında kadınlar genel olarak "*eşitlik ilkesi*" çerçevesinde korunmuşlardır. Anayasaya göre, herkes, bu çerçevede "kadınlar" da herhangi bir ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir (AY. m. 10/ 1). Bu genel hüküm yanında, maddenin 2. fıkrası kadın-erkek eşitliğini daha somut bir biçimde vurgulamaktadır: "*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir*". Anayasa eşitliği ifade etmekle yetinmemekte, Devlete bu konuda görev de yüklemektedir: "*Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür*". Yine Anayasa uyarınca, Devletin bu maksatla alacağı tedbirler, yani belirli alanlarda yasa yolu ile kadın haklarına üstünlük tanınması eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamayacaktır (AY. 10/ 2). Öte yandan, Anayasanın "*Çalışma şartları ve dinlenme hakkı*" başlıklı 50. maddesinin

¹⁰ Avrupa Birliği mevzuatında kadın erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin tarihi süreci için bak. (Ertürk, 2008: 85 vd.)

¹¹ Topluluk tüzükleri doğrudan uygulanabilir nitelik taşırlar; buna karşılık, yönergeler böyle bir nitelik taşımazlar, üye devletler yönergelerde yer alan kuralları kendi ulusal hukuklarına yansıtmak zorundadırlar (Tekinalp/Tekinalp, 2000: 132).

1. fıkrasında, kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı öngörülmekte; maddenin 2. fıkrasında ise, daha somut olarak kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı ifade edilmektedir.

Türk Borçlar Kanunu

2011 tarihli Türk Borçlar Kanunu'nun "*Hizmet Sözleşmeleri*" başlıklı Altıncı Bölümünde genelde erkek-kadın ayrımı yapılmaksızın iş ilişkisi ve bundan doğan hak ve borçlar düzenlenmektedir. Böyle olmakla birlikte, işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin 417. maddede, işveren, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur. Bunun gibi, işverenin, ev düzeni içinde çalışan ve sosyal sigorta yardımlarından yararlanamayan kadın işçinin gebeliği ve doğum yapması durumunda belirli bir süre bakımını ve tedavisini sağlaması öngörülmüştür (TBK. m. 418). Öte yandan, işveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle iş görme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamayacaktır (TBK. m. 423/ 3).

İş Kanunları

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu kadın işçiyle ilgili olarak birçok hüküm içerir; bunlar aşağıda açıklanacaktır. Basında çalışanlara ilişkin olan 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda kadını özel olarak koruyan hükümler sadece analık durumunda söz konusudur. 5510 sayılı Kanun kadını ayrıca erken yaşta emeklilik bakımından da korumaktadır. Denizde çalışanlara ilişkin olan 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda ise, kadınlarla ilgili herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi uyarınca, işveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken ise, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren kadınlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu dikkate alınacaktır (m. 10/ ç).

Kadın İşçilerin İş İlişkisi Sürecinde Korunması

İş ilişkilerini düzenleyen yasalar kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın genelde işçiyi koruyucu hükümler içermektedir. Bununla birlikte, kadınların birtakım bedensel özellikleri onların iş ilişkisi sürecinde erkeklere göre farklı alanlarda ve daha geniş bir biçimde korunmalarını gerekli kılmaktadır. Aşağıda durumlar incelenecektir.

Kadın İşçinin İş İlişkisinin Kurulması Sırasında Korunması

Yukarıda işaret edildiği gibi, Anayasamızda kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işte çalıştırılmayacağı açık bir biçimde belirtilmiştir (AY. m. 50). Bu doğrultuda olmak üzere, kadın işçinin belirli yer ve işlerde çalışması yasa tarafından yasaklanmış; böylelikle onun daha iş sözleşmesinin yapılması sırasında korunması sağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanununa göre, kadınların maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalıştırılması yasaktır (m. 72). Bu hüküm Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 45 Sayılı Sözleşmesi ile paralellik göstermektedir.

Kanunun “*Gece çalıştırma yasağı*” başlıklı 73. maddesi, sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmuş çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmasını yasaklamaktadır. Maddenin 2. fıkrasında ise, onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların bir yönetmelikte gösterileceğini öngörmektedir. Belirtilmelidir ki, İş Kanunu ve kanunun 73. maddesinde sözü edilen yönetmelik¹² onsekiz yaşını doldurmuş kadınların sanayie ait işlerde gece çalışmalarına herhangi bir yasak getirmemektedir¹³. Oysa, daha önce yürürlükte olan 1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu sanayiye ait işlerde her yaştaki kadınların gece çalışmasını kural olarak yasaklamış bulunmaktaydı. Yeni yasadaki bu düzenlemenin Avrupa hukukundaki eğilimler ve düzenlemeler doğrultusunda olduğuna işaret edilmelidir.

Kanunun “*Ağır ve tehlikeli işler*” başlıklı 85. maddesi onaltı yaşını doldurmuş genç işçiler ile çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağını öngörmektedir. Maddenin 2. fıkrasına göre ise, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri bir yönetmelikte gösterilecektir. İlgili yönetmeliğe¹⁴ göre, EK- 1’de yer verilen çizelgede, karşısında (K) harfi bulunmayan işlerde kadınlar çalıştırılmayacaktır. Çizelgede ağır ve tehlikeli işler belirli başlıklar halinde sayılmakta; yanında (K) harfi bulunmayan işlerde ise kadınların çalıştırılması yasaklanmış olmaktadır. Buna göre, belirli işlerde, örneğin arama ve sondaj işlerinde, metalürji sanayii ile ilgili işlerde, yapı işlerinde, metal ve metalden mamul eşya sanayii ile ilgili işlerin büyük bir çoğunluğunda kadın işçi çalıştırılması mümkün olmayacaktır.

Öte yandan, İş Kanunu’nun “Eşit davranma ilkesi” başlıklı 5. maddesine göre, işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir

¹² Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (RG. 24.07.2013, 28717).

¹³ Yönetmeliğe göre, kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacaklardır (m. 5).

¹⁴ Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği (RG. 16.06.2004, 25494) ile bu yönetmelikte değişiklik yapan yönetmelik (RG. 07.03.2010, 27514).

işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak farklı işlem yapamaz (f. 3).

Aşağıda eşitlik konusu üzerinde ayrıca durulacak olmakla birlikte, bu aşamada değinilmesi gereken bir husus da, işe alınma görüşmeleri sırasında¹⁵ kadın işçiye hamileliği ile ilgili soru sorulmasının hukuken uygun görülüp görülemeyeceğidir. Alman Federal İş Mahkemesinin eski kararlarında, adayın üstleneceği işin niteliği dikkate alınmaksızın, ona hamileliği hakkında soru sorulabileceği kabul edilmiş iken, kadın ve erkek işçiler arasında ayırım yapılmasını yasaklayan bir hükmün Alman Medeni Kanunu'na eklenmesiyle (§ 611 a BGB) Yüksek Mahkeme görüş değiştirmiş ve bu tür soruların yasaya aykırı olacağına, dolayısıyla sorulamayacağına hükmetmiştir¹⁶. Aynı doğrultuda olmak üzere, Avrupa Birliği'nin 2006/54/EC Sayılı Yönergesi de, hangi faaliyet alanında olursa olsun, işe alma koşulları da dahil olmak üzere, istihdama veya mesleğe erişim koşullarına ilişkin olarak cinsiyete dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılamayacağını vurgulamış bulunmaktadır (m. 14).

Sorun daha önce Türk hukukunda da tartışılmış ve bu konuda farklı görüşler öne sürülmüştür¹⁷. Bununla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet veya gebelik sebebiyle farklı işlem yapılamayacağını belirten düzenlemesinin (m. 5/ 3) kadın işçi adayına hamilelik ile ilgili soru sorulmasını hukuka aykırı kıldığını belirtmek gerekir. Nitekim, kadın işçi bu tür sorulara cevap vermeyebilir; yanlış bir bilgi vermesi de iş sözleşmesinin iptaline ya da sözleşmenin geçerli nedenle feshine yol açmaz. Hamilelik ile ilgili soru sorulamayacağını, sorulsa bile bunun gizlenebileceğinin istisnasını “işin niteliğine ilişkin sebeplerin zorunlu kılması” olgusu oluşturur (İşK. m. 5/ 3). Gerçekten de, yapılacak işin özelliği kadın adaya böyle bir soru yöneltilmesini haklı gösteriyorsa, bu cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak değerlendirilemez; adayın soruya doğru cevap vermesi gerekir. Örneğin, kadının işe alındığında üstleneceği görev sporculuk, mankenlik, sahne sanatçılığı gibi iş görme edimini gereği gibi yerine getiremeyeceği bir iş ise, hamileliğini saklaması uygun görülemez. Kaldı ki, dürüstlük kuralı (MK. m. 2) uyarınca, kadın adayın böyle bir durumda -soru sorulmamış olsa dahi- hamile olduğunu kendiliğinden açıklaması gerekir.

Kadın İşçinin Eşitlik İlkesi Bakımından Korunması

Yukarıda işaret edildiği gibi, Anayasamızda kadınlarla erkeklerin eşit haklara sahip oldukları vurgulanmış; Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü tutulmuştur.

Anayasal düzenleme yanında, “eşitlik ilkesi” 4857 sayılı İş Kanunu'nda da

¹⁵ Ayrımcı iş ilanları ile ilgili olarak bak. (Yenisey, 2002, 48; Bakırcı, 2007: 26). Ayrıca, Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesinin işe alımda cinsiyet ayrımcılığına ilişkin kararı ve bu kararın incelenmesi için bak. (Ünlü, 2010: 247- 255).

¹⁶ (Taşkent, 1982: 178-180; Ertürk, 2008: 156- 163 vd.; Eyrenci, 1991: 252- 255)

¹⁷ Bak. dn. 17'de belirtilen yazarlar ve yazarlarca işaret edilen görüşler. Ayrıca, (Yıldız. 2008: 199).

yer almış ve ayrıca da yaptırımı bağlanmış bulunmaktadır¹⁸.

Bu kanunun 5. maddesinde önce, iş ilişkisi içinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı genel bir ilke olarak belirtilmiştir (f. 1). Maddede ayrıca, işverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı vurgulanmıştır (f. 3)¹⁹.

Kanunun 5. maddesinde öngörülen bir başka hüküm ile de, eşitlik ilkesi ücret bakımından da gözetilmiştir. Buna göre, kadın işçiye sırf kadın olduğu için erkek işçiye verileden daha az bir ücret ödenemeyecektir. Nitekim, maddenin 3. ve 4. fıkralarına göre, “*Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz*”.

İşverenin bu hükme rağmen kadın işçilere farklı işlem yapması veya işçiye kadın olması dolayısıyla düşük ücret ödemesinin yaptırımı yasada şu şekilde belirtilmiştir: “*İş İlişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir*”. (m. 5/ f. 6)²⁰.

Ayrımcılık tazminatının fıkrada 4 ay olarak bir üst sınır getirilmek suretiyle belirlenmiş olması yerinde olmamıştır. Yenisey’in ifade ettiği gibi, tazminat miktarı ile uğranılan zarar arasında bir ilişki kurulsaydı AB normlarına uyum açısından daha doğru olurdu²¹. Bu bakımdan, fıkrada “dört aya kadar” ifadesi yerine “en az dört ay” denilip, bu konuda yargıca takdir yetkisi verilmeliydi kanısındayız. Eklenmelidir ki, yasaya göre, aykırı davranma sendikal nedenlerden kaynaklanıyorsa, o zaman işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilecektir (bak. STSK. m. 25/ 4)²².

Dikkat edilirse, yasaya göre, iş sözleşmesinin yapılmasında ayırım yapılmasının herhangi bir yaptırımı yoktur; yaptırım sadece iş ilişkisi sürecinde ve iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde ayırım yapılması halinde söz konusu olmaktadır. Bunun nedeninin, yasa koyucunun işverene işçi alımında tercih esnekliği tanımak olduğu söylenebilir. Gerçekten de, işveren iş sözleşmesinin yapılmasında işi hangi

¹⁸ Eşitlik ilkesi konusunda bak. (Yenisey, 2006: 63- 81; Yıldız, 2008; Süzek, 2008: 24 vd. ; Süzek, 2013, 459 vd.).

¹⁹ Bununla birlikte, Türkiye’de işe alınmada cinsiyete dayalı ayrımcılığın uygulamada çok yaygın olduğu bir gerçektir (Dedeoğlu, 2009: 49).

²⁰ (Yenisey, 2006: 77).

²¹ Maddenin eleştirisi için bak. (Bakırcı, 2007: 26; Dedeoğlu, 2009: 49).

²² 4857 sayılı İş Kanununda “2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır” denilmektedir. 2012 yılında 2821 sayılı Kanunun yerini 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” (STSK) almıştır. Yeni kanunda sendikal tazminat 25. maddede düzenlenmiştir.

işçi ile en uyumlu ve en verimli bir biçimde yürütebileceğini belirleme yetkisine sahip olmalıdır²³. Bununla birlikte, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun kişinin işe alınmasında ayırım yapılmasını suç saydığına ve ayırım yapan kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verileceğine hükmettiği de belirtilmelidir.

İşverenin yukarıdaki hükümlere aykırı davrandığını işçi ispat edecektir²⁴. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur (İşK. m. 5/ son).

Konuya ilişkin olarak Yargıtay tarafından değerlendirilen bir olayda, işyerinde satış müdürü olarak görev yapan kadın işçi doğum iznine çıkmış; bu izni kullandığı sırada yerine başka bir işçi atanmıştır. Doğum izni sonrası ise, kadın işçiye başka bir görev (İstanbul Anadolu Bölge Müdürlüğü görevi) teklif edilmiştir.

Kadın işçi açtığı davada, yapılan bu değişikliğin 2 çocuklu bir bayanın satış müdürlüğü görevini yerine getiremeyeceği düşüncesiyle yapıldığını ileri sürmüş ve ayrımcılık tazminatı talep etmiştir. Davalı işveren ise, genel müdür düzeyinde organizasyon değişikliğine gidildiğini, davacının görev değişikliğinin de bu kapsamda yapıldığını açıklamıştır.

Davacı kadın işçinin tanıkları olan diğer kadın işçiler, davacının doğum izni sonrasında bir alt göreve atanmak istendiğini, yeni görevin sık sık şehir dışına seyahatleri gerektireceğini açıklamışlardır. Yine davacı tanıkları, işverence doğum izninin kullandırmama yönünde baskıları ifade etmişler; tanıklardan biri bu yüzden işten ayrıldığını, diğeri ise doğum izni kullanmadığı için doğum sonrası terfi ettirilerek işe başlatıldığını belirtmiştir.

Uyuşmazlığı değerlendiren Yargıtay, önce bu konudaki uluslararası belgelere işaret etmiştir. Bunlardan, İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 2006/54/EC Sayılı Yönergesinin (Direktifinin) "Analık (Doğum) İzninden Dönüş" başlıklı 15. maddesine kararda yer verilmiştir. Sözü edilen maddeye göre, : "*Doğum iznindeki bir kadının, doğum izninin bitiminden sonra işine veya eşdeğer bir pozisyona kendisi için daha dezavantajlı olmayan koşullar ve şartlarda geri dönmeye ve çalışma koşullarında yokluğu sırasında yararlanmış olacağı her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakkı vardır*".

Yönergede doğum iznini kullanan kadın işçi yönünden, işverenin eşit davranma borcuna vurgu yapıldığını belirten Yüksek Mahkeme, kararında, davacı kadın işçiye doğum iznini kullanması sebebiyle kabulü mümkün olmayan daha alt bir görev teklif edildiğinin ve bunun işçi tarafından kabul edilmemesi üzerine de iş sözleşmesinin feshedildiğinin anlaşıldığını ifade etmiştir. Mahkemeye göre, davacı

²³ Düzenlemenin eleştirisi için bak. (Bakırcı, 2007: 26; Yıldız, 2008: 198).

²⁴ İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümleri çerçevesinde, fesih bildirimine itiraz ve usulü belirleyen 20. maddesine göre ise, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü kural olarak işverene aittir.

işçinin doğum iznini kullanması ve analık sebebiyle maruz kaldığı bu durum ayrımcılık tazminatına hükmedilmesini gerekli kılmaktadır. Kadın işçi ayrıca yoksun kalınan haklarını da talep edebilecektir²⁵.

Bir başka uyuşmazlıkta ise, işveren ekonomik nedenler gerekçe göstererek davacı kadın işçinin iş sözleşmesini sona erdirmiştir. İşçi işe iade davası açmış ve bunun sonucunda, feshin hamilelik nedeniyle ve son çare ilkesine aykırı olarak yapıldığı tespit edilmiş ve işe iade kararı verilmiştir. İşveren ise, işe iade kararının kesinleşmesine ve işçinin işe başlatılma başvurusuna rağmen işçiyi işe başlatmamış; ancak, kendisine kıdem ve ihbar tazminatı ile iş güvencesi tazminatını ve boşta geçen süre ücretini ödemiştir. Kadın işçi ayrı bir dava daha açarak, fesih işleminin kötüniyetle ve hamilelik nedeniyle yapıldığı gerekçesiyle İşK. m. 5 uyarınca ayrımcılık tazminatı istemiştir. Yargıtay ise verdiği kararda “ İşçinin işe başlatılma başvurusunun işverence reddedilmesi, Dairemizin 14.10.2008 tarih, 2008/29383 Esas, 2008/27243 Karar sayılı kararında ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 23.12.2009 tarih, 2009/9-526 Esas, 2009/ 583 Karar sayılı kararında ve Dairemizin yerleşik kararlarında belirtildiği gibi yeni bir fesih sayılmaktadır. Dolayısıyla burada, ayrımcılık söz konusu olmayıp kanundan doğan sonuç gerçekleşmektedir. Müeyyidesi ise Yasa'nın 21. maddesinde iş güvencesi tazminatı şeklinde düzenlenmiştir. Bu nedenle burada, ayrıca 5. maddedeki ayrımlı yasaklarının tartışılması da mümkün değildir” demiş ve kadın işçinin ayrımcılık tazminatı talebini reddetmiştir²⁶.

Yargıtay'ın kararı kanımızca da isabetlidir. Çünkü, Yüksek Mahkemenin kararında da işaret edildiği üzere, işçinin başvurusuna rağmen işverenin onu işe almaması -eskisi geçersiz olduğundan- yeni bir fesih işlemidir. Bunun yaptırımı da İş Kanunu m. 21'de öngörülmüş bulunmaktadır. Söz konusu madde uyarınca, işe iade kararına ve işçinin işe başlatılma başvurusuna rağmen işveren işçiyi işe başlatmaz ise, ona en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat (iş güvencesi tazminatı) ödemekle yükümlü olur. Bu tazminatın ne kadar olacağı -belirtilen sınırlar çerçevesinde- yargıcın takdirine bırakılmıştır. Hiç kuşku yoktur ki, yargıç bu uyuşmazlıkta iş güvencesi tazminatının tutarını belirlerken olayın özelliğini (fesih nedenini) göz önünde tutmuştur. Bu bakımdan, aynı olay nedeni ile tekrar bir tazminata hükmedilmesinin yerinde olmayacağı açıktır²⁷.

Kadın İşçinin Analık Durumunda Korunması

Doğumdan önceki ve sonraki koruma

İş Kanunu'muzda, analık durumunda kadın -ILO Sözleşmeleri doğrultusunda- korunmuş ve bunun için gerekli önlemler öngörülmüş bulunmaktadır. İş Kanunu'nun 74. maddesine göre göre, kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere, toplam onaltı haftalık süre için

²⁵ Yarg. 9.HD, 29.11.2011, E. 2009/ 19835, K. 2011 / 46440; www.hukukturk.com.

²⁶ Yarg. 9. HD, 18.06.2012, E. 13065, K. 23353; www.legalbank.net.

²⁷ Karşı görüşte: (Yenisey, 2006: 79 ve dn. 65'de gösterilen yazarlar).

çalıştırılması yasaktır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha 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.

Yukarıda belirtilen süreler -kadının sağlık durumuna ve işin özelliğine göre- doğumdan önce ve sonra gerekirse hekim raporu ile artırılabilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır; bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık (çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık) sürenin tamamlanmasından sonra altı aya kadar izin verilir. Ancak, bu süre için ücret ödenmez. Ayrıca bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında da dikkate alınmaz (İŞK. m. 74/ 5). Fıkra emredici niteliktedir; açıkçası, işçi talep ettiğinde kendisine yasal ücretli doğum izinlerinin kullanılmasından sonra işverence 6 aya karar ücretsiz izin verilmesi zorunludur. Yasanın 104. maddesine göre de, gebe veya doğum yapmış kadınları çalışılmaması gereken süre içinde çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilir. Öte yandan, yasal ücretli doğum izinlerinin kullanılmasından sonra, 6 aya karar ücretsiz izin talep eden kadın işçiye işverence bu iznin verilmemesi durumunda, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir ve kıdem tazminatına hak kazanır²⁸.

Yargıtay tarafından çözüme bağlanan bir uyuşmazlıkta, işyerinde yönetici pozisyonunda çalışan bir kadın işçi doğum izninden sonra altı aylık ücretsiz iznini de kullanmış; ancak işe başladığında, işverence kendisine daha önce çalıştığı pozisyonun dolu olduğu gerekçesiyle iş değişikliği teklifinde bulunulmuştur. Kadın işçi, yöneticilik kadrosu haricindeki görevleri kabul etmeyeceğini işverene bildirmiş ve iş sözleşmesinin ihbar ve kıdem tazminatları ödenerek feshedilmesini talep etmiştir. Buna karşılık, işveren, işçiye verdiği cevapta İŞK. m. 18’de öngörülen koşulların gerçekleşmemesi nedeniyle iş sözleşmesini feshedemeyeceklerini; istifa etmesi gerektiğini işçiye bildirmiştir. Bu gelişme karşısında istifa eden kadın işçi daha sonra açtığı dava ile işe iadesini talep etmiştir.

Sorunu inceleyen Yargıtay kararında önce Avrupa Parlamentosu ve Konseyi’nin 2006/ 54/ EC sayılı Yönergesine (Direktifine) işaret etmiştir. Direktifin 9. maddesinde, kanunla veya anlaşmayla tanınan ve işveren tarafından ücreti ödenen doğum izni veya ailevi sebeplerden dolayı alınan izin dönemlerinde hakların iktisabını veya muhafazasını askıya alma ayrımcılık olarak değerlendirilmiştir. Yönergenin “Analık (Doğum) İzninden Dönüş” başlıklı 15. maddesini de göz önünde tutan Yüksek Mahkemeye göre, *“Kadın işçinin doğum öncesi ve sonrası kullandığı yasal izinlerden dolayı ortaya çıkan işgücü açığının yeni bir işçiyi izin süresine bağli olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırmak yahut işyeri personellerinden birini*

²⁸ Yarg.9.HD, 26.09.2008, E. 27521, K. 25157; www.hukukturk.com.

geçici olarak görevlendirmek suretiyle doldurulması mümkündür. Doğumdan kaynaklanan yasal izinlerini kullanmasını davacı kadın işçinin aleyhine çeviren söz konusu uygulama yukarıda belirtilen uluslararası ve ulusal (İşK. m. 5, 74) mevzuatın kadın işçilerle ilgili koruyucu hükümlerine uygun düşmemektedir”.

Yargıtay, kadın işçinin önerilen işte çalışmayacağını belirtmesine rağmen işverenin onu önceki işte çalıştırmayacağını açıklamasını iş sözleşmesinin eylemli olarak işverence feshedildiği biçiminde yorumlamış ve kadın işçinin işe iadesine karar vermiştir²⁹.

Analık halinde süt izni hakkı

İş Kanunu'nun analık halinde süt iznini de düzenleyen bu maddesi (İşK. m. 74) uyarınca, kadın işçilere bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilecektir. Bu süre çalışılmış gibi kabul edilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını kadın işçi kendisi belirleyecektir.

Çoğul gebelik halinde süt izni süresinin artırılıp artırılamayacağı sorulabilir. Kanımızca bu halde de süt izni günde toplam bir buçuk saati geçmemelidir; zira annenin bu süre içinde birden fazla olan çocuklarını emzirmesine herhangi bir engel yoktur. Ayrıca, sözgelimi üçüz bir doğumda izin süresi dört buçuk saate çıkacaktır ki, bunu kabul etmek uygun görülemez.

Yasaya göre, bu izin her gün için (toplam bir buçuk saat) kullanılacaktır. Bu hükme rağmen, bazı işyerlerinde kadın işçilerin süt izinlerini her gün kullanmak yerine, bu süreleri biriktirerek, toplu bir biçimde kullanmak yönünde talepte buldukları görülmektedir. Sözü edilen talebin yasaya uygun olmadığı açıktır. Bununla birlikte, işçi talep ediyor ve işveren de toplu izin kullanmada bir sakınca görmüyorsa, bu şekilde bir uygulama yapılabilir. Ancak, tekrar vurgulamak gerekir ki, böyle bir uygulama yasanın amacıyla bağdaşmaz.

Bu konuda üzerinde durulması gereken önemli bir sorun da şudur: İşveren kadın işçiye süt iznini kullandırmayıp onu çalıştırır ise, bunun yaptırımını ne olacaktır? Bu konuda açılan bir davada, kadın işçi süt izninin karşılığı olan ücretlerin faiziyle birlikte kendisine ödenmesini talep etmiş; yerel mahkeme de verilmeyen süt izni sürelerini fazla çalışma ücreti gibi kabul etmiş ve zamlı ücret üzerinden hesaplanarak karşılığının davacı işçiye ödenmesine karar vermiştir. Uyuşmazlığı değerlendiren Yargıtay ise, kadın işçiye süt izni verilmemesinin yaptırımının İşK. m. 104'de öngörüldüğü, yasada bunun dışında süt izni verilmemesi durumunda işçiye ek bir ücret ödeneceğine dair bir kurala yer verilmediği gerekçesiyle süt izni süresinin fazla çalışma süresi olarak değerlendirilmesini hatalı bulmuştur³⁰. Yargıtay'ın bu kararını isabetli bulmak mümkün değildir. Her şeyden önce -Özel'in vurguladığı gibi- İşK. m. 104'de sadece gebe ve doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren için idari para cezası öngörülmüş; buna karşılık,

²⁹ Yargıtay'ın söz konusu kararı ve kararın incelenmesi için bak. (Özdemir, 2009: 100 vd.)

³⁰ Yargıtay'ın kararı ve kararın incelenmesi için bak. (Özel, 2011: 325 vd.)

kadın işçiye süt izni verilmemesi herhangi bir yaptırıma bağlanmış değildir. Öte yandan, böyle bir durumda işçiye ek ücret ödeneceğine dair bir kural olmaması da kanunen verilmiş olan bir hakkın işverence yok sayılmasını mümkün kılmaz (Özel, 2011: 328). Bu konuda yasada yaptırım alanında bir boşluk olduğu görülmektedir. Kanımızca bunun çözümü, yargıcın kendisine Türk Medeni Kanunu'nun 1. maddesiyle tanınmış olan "kural koyma yetkisi" ni kullanmasıdır. Yargıç sözü edilen yetkisini kullanırken de İşK. m. 27'de düzenlenen ve yeni iş arama iznini vermeyip, o esnada işçiyi çalıştıran işveren için öngörölmüş bulunan yaptırımı göz önünde tutmalıdır.

Analığı koruyucu diğer hükümler

İş Kanunu'na göre, gebe veya çocuk emziren kadınların belirli dönemlerde ve belirli işlerde çalıştırılmaları yasaktır; yasada ayrıca, küçük çocukların emzirilebilmeleri için -belirli koşulların varlığında- emzirme odaları, hatta çocuk bakım yurtlarının (kreş) kurulması da öngörölmüş bulunmaktadır. Bunların ayrıntıları bir Yönetmelik ile düzenlenecektir (İşK. m. 88)³¹.

2013 yılında yürürlüğe konulan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik"³² uyarınca, gebe çalışanlara gebelikleri süresince periyodik kontrolleri için ücretli izin verilecektir (m. 11; İşK. m.74/ 3). Ayrıca, gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacaktır (m. 9). Yönetmelik bu durumdaki kadın çalışanların gece çalışmasına da yasak getirmektedir. Şöyle ki, kadın çalışanların, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede ve doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır (m. 8)³³.

Aynı Yönetmelik çerçevesinde, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. Şayet işyerinde 150 den çok kadın işçi çalıştırılıyor ise, işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yerde yurt açma zorunluluğu vardır (m. 13).

Kadın İşçinin Tacize Karşı Korunması

İş Kanunu kadın işçileri "taciz" bakımından da ciddi bir biçimde korumaktadır³⁴. Şöyle ki, taciz olgusu İş Kanunu'nda bir "derhal fesih" nedeni olarak kabul edilmiştir. Kadın işçi işveren tarafından cinsel tacize uğrarsa ya da başka bir işçi kendisine tacizde bulunur ve işveren gerekli önlemleri almazsa, kendisi iş

³¹ Dedeoğlu, maddede erkeklerin çocuk bakımı sorumluluklarının göz ardı edildiği görüşündedir (Dedeoğlu, 2009: 51).

³² Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (16.08.2013, 28737).

³³ Benzer bir düzenleme de "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" m. 9' da yer almaktadır.

³⁴ Cinsel taciz konusunda bak. (Bakırcı, 2000; Aydın, 2002: 89-108; Özdemir, 2006: 83- 96)

sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (m. 24/ f. II- b, d). Ayrıca, işveren de cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini yine haklı nedenle sona erdirebilecektir (m. 25/ II- c).

İş Kanunu 24. ve 25. maddelerinde “cinsel taciz”den söz ediyorsa da, psikolojik tacizin (mobbing)³⁵ de bu hüküm içinde yer aldığını kabul etmek gerekir. Yasanın derhal fesih hallerini gösteren her iki maddesinin de “*II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*” başlığını taşıması bu sonucu doğrulamaktadır.

Kaldı ki, 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanununda her iki taciz türü birlikte ifade edilmiştir. Bu yasa da işvereni, işçilerin (kadınların) psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü tutmuştur (m. 417)³⁶.

Dava konusu olan bir olayda, işyerinde genel müdür asistanı olarak çalışan kadın işçi kendisine amiri tarafından cinsel ilişki teklif edildiğini, bunu kabul etmeyince performans notunun düşürüldüğünü, işyerinde olayın duyulması neticesinde bunalıma girerek çalışamaz hale gelmesi nedeniyle iş sözleşmesini sonlandırmak zorunda kaldığını iddia etmiş ve feshin haklı nedene dayandığını belirterek kıdem tazminatı talep etmiştir. Yerel mahkeme, tacizin vuku bulduğunun kanıtlanamadığı gerekçesiyle isteğin reddine karar vermiştir.

Uyumsuzluğu değerlendiren Yargıtay verdiği kararda, önce Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin cinsel tacizin önlenmesi konusundaki 2002/ 73 sayılı Yönergesine işaret etmiştir. Bu yönergede, “*cinsel taciz, insan onurunu iblal 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 tanımlamıştır.

Yüksek Mahkemeye göre:

“İşyerinde cinsel taciz derecesine varan davranışlara karşı işçinin korunması işverenin koruma yükümlülüğü içinde önemli bir yer tutar ve işçilere yönelik cinsel taciz işçinin kişilik haklarına karşı yapılmış hukuka aykırı bir davranıştır. Tacizin işyerinde gerçekleşmesi şart olmayıp işyeri dışında veya mesai saatleri dışında da olması mümkündür. 4857 sayılı İş Kanunu 24/II-d bendine göre; işçinin diğer bir işçi veya üçüncü bir kişi tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması işçi bakımından haklı fesih nedeni oluşturacaktır.

Cinsel tacizin ispatlanması sorunun çözümü noktasında işin en zor yanındır.

³⁵ Mobbing konusunda bak. (Tınaz vd., 2008; Tınaz, 2006: 13- 28; Savaş, 2007)

³⁶ Türk Ceza Kanunu’nun 105. maddesine göre, bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi mağdurun şikayeti üzerine üç aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılabilir. Tacizin işyerinde ast-üst gibi hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kullanılmak suretiyle gerçekleştirilmesi halinde ise ceza yarı oranda artırılabilecektir. Bu fiil nedeni ile mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamayacaktır. Ayrıca bak. (Artuk, 2006: 29- 43)

Olay çoğu zaman fail ve mağdur arasında yaşanan bir eylem niteliğindedir. Dolayısıyla sadece mağdur tarafından yaşanan bir olayın inandırıcı biçimde ortaya konulması büyük bir güçlük arz etmektedir. Nitekim Dairemizin 19.2.1998 gün 21644-2236 esas ve karar sayılı içtihadında '...sarkıntılık eylemleri çok zaman gizli yapıldığından nitelikleri itibariyle görgü tanıkları ile ispatı mümkün olmayan olaylardır' biçiminde ifade edilmiştir. Fransa'da Toulouse istinaf Mahkemesi de bir kararında ; "...cinsel taciz vakalarında diğer kimselerin olayı görmeleri, görseler dahi tanıklık yapmayı kabul etmeleri istisnaidir" denilmiştir.

Cinsel tacizin öncelikle işyeri dışında gerçekleştiğinin ve işveren vekili konumundaki genel müdür tarafından yapıldığının iddia edilmesi karşısında gerçekliğinin ve ispatının güçlüğü ortadadır.”

Somut olayda Yargıtay, davacı kadın işçinin taciz olayını insan kaynaklarını bildiren amiri konumundaki genel müdürden şikâyetçi olmasını ve gerekli tedbirlerin alınmasını istemesini, arkadaşlarına olayın ayrıntılarını ve gizli yönlerini anlatmasını, yaşamış olduğu psikolojik bunalım ve depresyon teşhisi nedeniyle alınan doktor raporlarını, olayın yaratmış olduğu netice ile performans notunun düşük gösterilmesini göz önünde tutarak, davacının iddialarının ciddi ve olayın gerçek olduğu kanaatine varmıştır. Yüksek Mahkemeye göre, fesih işlemi haklıdır, dolayısıyla kadın işçiye kıdem tazminatı ödenmelidir³⁷.

Kadın İşçinin Feshe Karşı Korunması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde işçiler bakımından “iş güvencesi” öngörülmüş bulunmaktadır. Buna göre, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Maddede belirli olguların fesih için geçerli sebep oluşturmayacağı özellikle belirtilmiştir. Bu bağlamda, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik veya doğum fesih için geçerli bir sebep oluşturmayacaktır (İşK. m.18/ 3 d).

İş Kanunu'nun yukarıda açıklanan 74. maddesine göre, kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır. İşte bu maddede öngörülen ve kadın işçinin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemesi de fesih için geçerli bir sebep sayılamayacaktır (İşK. m.18/ 3 e).

Öte yandan, İş Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca, işçinin sağlık sebeplerinden kaynaklanan devamsızlık hali de -belirli koşullara bağlı olarak- bir derhal fesih nedeni sayılmıştır. İşçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı, belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra

³⁷ Yarg.9.HD, 04.11.2010, E. 2008/37500, K. 04.11.2010; www.legalbank.net.

doğacaktır. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74. maddedeki sürenin (kural olarak, onaltı haftalık sürenin) bitiminde başlayacaktır.

Kadın İşçinin Kıdem Tazminatı Bakımından Korunması

Türk çalışma yaşamına ilk defa 3008 sayılı ve 1936 tarihli İş Kanunu ile giren ve daha sonraki iş yasalarında da düzenlenen kıdem tazminatı kurumuna 4857 sayılı yeni İş Kanununda yer verilmemiştir. Bunun nedeni, yasanın geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonunun kurulacağı öngörülmüş bulunmasıdır. Yine aynı maddeye göre, kıdem tazminatı fonuna ilişkin yasanın yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hükümleri uygulanacaktır. Bu nedendir ki, 1475 sayılı İş Kanununun tüm hükümleri yürürlükten kaldırılırken kıdem tazminatı başlıklı 14. maddesi hariç tutulmuştur (İşK. m. 120).

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesi 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde öngörülen koşul ve nedenlerle sona eren işçiye veya onun ölümü halinde mirasçılara işverence yapılan bir ödemedir.

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, iş sözleşmesinin işveren veya işçi tarafından yasada sayılan belirli nedenlerle feshedilmesi ve ayrıca işçinin, sözleşmenin sona erdiği tarihe göre, işyerinde en az bir yıllık bir kıdeminin bulunması gerekir. Kıdem tazminatı miktarı, işçinin son otuz günlük brüt ücretinin işyerinde çalıştığı yıl sayısı ile çarpılması sonucunda bulunan tutardır.

İş Kanunu m. 14'de sınırlı olarak sayılan kıdem tazminatına hak kazanma halleri göz önünde tutulduğunda, iş sözleşmesinin tarafların anlaşması ile ortadan kalktığı; belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin dolması ile kendiliğinden sonra erdiği durumlarda bu tazminatın ödenmeyeceği anlaşılır. Bunun yanında, işçi iş sözleşmesini İş Kanunu m. 16'da sayılan haklı bir neden bulunmaksızın (süreli fesih yoluyla) sona erdirdiğinde yine sözü edilen tazminata hak kazanamayacaktır.

Ne var ki, maddede buna belirli istisnalar getirilmiştir.

Bu istisnalardan bir tanesi de, çalışırken evlenen kadın işçinin, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde, iş sözleşmesini feshetmesi olgusudur (m. 14/ 2). Kadın işçiye tanınan bu olanağa göre, kadın işçi evlenir ve iş sözleşmesini evlenmesi nedeniyle kendisi fesheder ise, kıdem tazminatına hak kazanacaktır³⁸.

Yargıtay, bu konuda kendisine gelen bir uyuşmazlıkta belli bir uygulamayı hukuka uygun bulmamış ve kadın işçinin kıdem tazminatı talebini reddetmiştir. Yüksek Mahkeme, evli iken şiddetli geçimsizlik nedeniyle boşanan ve çok kısa bir süre sonra eski eşi ile tekrar evlenen, ardından da iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı isteyen kadın işçiye bu tazminatın ödenmesini -kanuna karşı hile

³⁸ Madde, evlilik sonrası kadınların işten ayrılmalarını teşvik edici nitelikte olduğu, erkekler için geçerli olmadığı görüşü ile eleştirilmiştir (Dedeoğlu, 2007: 50). Buna karşılık Bakırcı, kadınların bakım ve aile yükümlülüklerini hafifleten mekanizmalar oluşturuluncaya kadar, söz konusu düzenlemenin korunması görüşündedir (Bakırcı, 2007: 35- 36).

gerekçesiyle- kabul etmemiştir³⁹. Buna karşılık, evlenme nedeniyle işten ayrılarak kıdem tazminatı alan kadın işçinin daha sonra gelir ihtiyacı dolayısıyla tekrar bir işe girmesi halinde kanuna karşı hileden veya hakkın kötüye kullanılmasından söz edilemeyecektir⁴⁰.

Öte yandan, İş Kanunu m. 14'de yer alan, iş sözleşmesinin kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirilmesi halinde kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı hükmünün Anayasanın eşitlik ilkesini düzenleyen 10. maddesine aykırı olduğu öne sürülmüşse de, Anayasa Mahkemesi bu itirazı oy çokluğu ile reddetmiştir⁴¹.

Sonuç

Yukarıda yapılan açıklamalardan anlaşılabilceği gibi, Türk iş hukukunda, kadın işçinin korunması Avrupa normları ile büyük ölçüde paralellik göstermekte; bugünkü mevzuatta bu konuda herhangi ciddi bir eksiklik görünmemektedir. 1475 sayılı eski İş Kanunu'ndan farklı olarak⁴², 4857 sayılı İş Kanunu ve diğer mevzuat kadın işçiyi işe alınmasından başlayarak iş sözleşmesinin sona ermesine kadar, tüm bu süreçte oldukça koruyucu hükümler içermektedir. Bu konuda özellikle, eşitlik ilkesi önem taşımakta ve ayrıca analık durumunda etkin bir koruma kendini göstermektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun hazırlanmasında ILO Sözleşmeleri ile AB Yönergelerinin (ülkenin koşulları çerçevesinde) göz önünde tutulmasının bu sonuca varılmasında etkili olduğu açıktır. Vurgulamak isteriz ki, çalışma yaşamında kadın işçinin korunması Türk öğretisinin olduğu gibi Türk yargısının da oldukça hassas olduğu bir konudur.

Makalede kadın işçinin korunmasına ilişkin olarak Türk iş mevzuatında ciddi bir eksiklik görülmediği sonucuna varılması, uygulamanın da aynı yönde gerçekleştiği gibi bir algı yaratmamalıdır. Nitekim, Bolcan'ın *Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın*" adlı makalesinde belirttiği gibi, mevzuatta uyum sağlanmasına rağmen uygulamada eşitsizliklerin hala sürdüğü bir vakiydir⁴³. Kadın hakları konusunda mevzuatın geliştirilmesi tek başına yeterli olmamakta, aynı zamanda hükümetin ve sivil toplum kuruluşlarının kadına bakış

³⁹ Bu konuda bak. (Ertürk, 2008: 187- 189)

⁴⁰ Yarg.HGK, 27.04.1988, E.9-225, K.369, Tühis Dergisi, Ağustos 1988, 19-21.

⁴¹ AY Mah. 19.06.2008, E. 2006/156, K. 2008/125. Karar ve kararın incelenmesi için bak. (Bakırcı, 2008: 112 vd.)

⁴² Yenisey 2002 yılında 1475 sayılı İş Kanunu'nu göz önünde tutarak yazdığı makalesinde şu sonuca varmış bulunmaktaydı: "*Konuya ilişkin hukuki temeller bulunsa da AB hukuku ile karşılaştırıldığında somut olarak yeterli yasal, yönetsel hükümlerin veya yargısal kararların bulunduğundan bahsetmek mümkün değildir*" (Yenisey, 2002: 70).

⁴³ (Bolcan, 2010: 264).

⁴⁵ (Bolcan, 2010: 273).

açısını deėiŐtiren projeler yürütmesi de gerekmektedir⁴⁴.

Özetle, bu hususta mevzuat kadar, toplumda adalete ve kadına verilen değerin; açıkçası “zihniyet”in de önemli olduğuna işaret edilmelidir.

KAYNAKLAR

- Artuk, M.E. (2006) “**Cinsel Taciz Suçu**”, alıŐma ve Toplum Dergisi, S. 11, 29- 43.
- Aydın, U. (2002) **İŐ Hukukunda İŞinin Kişilik Hakları**, EskiŐehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bakırcı, K. (2000) **İŞyerinde Cinsel Taciz**, İstanbul: Yasa Yayınları.
- Bakırcı, K. (2007) “**İstihdamda Cinsiyetler Arası EŞitlik ve Mevzuatta ve**

44

- Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler**”, Sicil Dergisi, S. 8, 22- 40.
- Bakırcı, K. (2008) “**Anayasa Mahkemesi’nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı**”, Sicil Dergisi, S. 12.
- Bolcan, A. E. (2010) “**Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın**”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 24, 253- 273.
- Dedeoğlu, S. (2009) “**Eşitlik mi Ayrımcılık mı ? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı**” Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 21, 41- 53.
- Demir, F. (2008) “**Tarihsel Süreç İçinde Kadın Hakları Ve Kadının Çalışma Hayatı İçindeki Yeri**”, Tühis Dergisi, S. 4, 8- 24.
- Demirhan, F./ Ekonomi, M. (2005) “**Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler**”, İ.T.Ü. Dergisi, Cilt 4, S.5, 55 vd.
- Ekonomi, M. (2009) “**Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması**”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 22, 11 vd.
- Ertürk, Ş. (2008) **Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği**, Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Eyrenci, Ö. (1991) “**İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar**”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15.Yıl Armağanı, 252- 255.
- Kaplan, E. (1999) **Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması**, Ankara.
- Kaya A. P. (1999) **Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri**, Ankara: Dora Yayıncılık.
- Özdemir, B. (2009) “**Doğum İzni Dönüşünde İşinin Değiştirilmesi İstenen ve Bu Yolda Baskı Yapılarak İstifa Ettirilen İşçinin İşe İade Davası**”, Sicil Dergisi, S. 16, 100 vd.
- Özdemir, E. (2006) “**İşyerinde Cinsel Taciz**”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 11, 83- 96.
- Özel, K. (2011) “**Bir Yargıtay Kararı Işığında Süt İzinlerinin Hukuki Niteliği**”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 28, 325 vd.
- Reisoğlu, S. (2001) **Uluslararası Boyutlarıyla İnsan Hakları**, İstanbul: Beta Basım.
- Savaş, B. F. (2007) **İşyerinde Manevi Taciz**, İstanbul: Beta Basım.
- Soysal, T. (2006) “**Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler**”, Kamu-İş Dergisi, Cilt 8, S. 4, 89 vd.
- Sürel, N. (2001) “**Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) Çalışan Kadınlara İlişkin Düzenlemeleri ve Türkiye**”, Prof.Dr.Nuri Çelik’e Armağan, C. II, 1289 vd.

- Süzek, S. (2008) “**İşverenin Eşit Davranma Borcu**”, Sicil Dergisi, S. 12, 24-38.
- Süzek, S. (2013) **İş Hukuku**, Yenilenmiş 9. Baskı, İstanbul.
- Taşkent, S. (1993) **İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları**, İstanbul: Basisen Yayınları.
- Taşkent, S. (1982) “**İş Sözleşmesinin İptali Nedenleri**”, İ. Ü. Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi, Ü. Doğanay Anısına Armağan 2, 178- 180.
- Tekinalp, G./Tekinalp, Ü. (2000) **Avrupa Birliği Hukuku**, İstanbul: Beta Basım.
- Tınaz, P./Bayram, F./Ergin, H. (2008) **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, İstanbul: Beta Basım.
- Tınaz, P. (2006) “**İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 11, 2006, 13- 28.
- Ünlü, V. (2010) “**İşe Alımda Cinsiyet Ayrımcılığı**”, Sicil Dergisi, S. 18, 247- 255.
- Yenisey, K. D. (2002) “**Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku’nun Avrupa Birliği Hukuku İle Olası Uyum Sorunları**”, Kamu-İş Dergisi, Cilt 6, S. 4, 31 vd.
- Yenisey, K. D. (2006) “**İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 11, 63- 81.
- Yıldız, B.G. (2008) **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Ankara: Yetkin Yayınları.