

TÜRK İŞ HUKUKUNDA KADIN ÇALIŞANLARIN HAKLARI

WOMEN EMPLOYEES' RIGHTS ACCORDING TO TURKISH LABOUR LAW

Yrd. Doç. Dr. Resul KURT*

ÖZ

Kadınların eğitim düzeyinin artmasıyla, sanayileşme ve modernleşmeyle beraber üretimin makineleşmesiyle birlikte kadın işgücünü arttırdığı görülmektedir. Ekonomik ve sosyal refaha, büyümeye doğrudan etkisi olan kadın istihdamının artırılması, ülkelerin gelişmişlik düzeyinin en önemli göstergelerinden biridir.

Kadın çalışanlar, tüm Dünya'da olduğu gibi Türkiye'de de çalışma hayatında özel olarak korunması gereken gruplar içerisinde yer almaktadır

4857 Sayılı İş Kanunu ile 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda kadın çalışanlara getirilen yasal haklar kadın çalışanların iş yaşamında özel olarak korunmasını ve pozitif ayrımcılık yapılmasını sağlamaya yöneliktir.

Bu haklardan bazılarını; kadınlara eşit davranılması, yer ve su altında çalışma yasağı, gebe çalışanların gece postalarında çalıştırılma yasağı, gebe kadınların periyodik kontrollerine izin verilmesi, doğum yapan kadının ücretsiz izin hakkı, doğum sonrası yarım çalışma ve kısmi süreli çalışma hakkı, doğum sonrası süt izni, gazetecilerin doğum izni ve ücreti, evlenen kadına kıdem tazminat ve doğum halinde çalışma yasağı olarak sayabiliriz.

Anahtar Sözcükler: Kadın İşçiler, Kadın Çalışanların Hakları, Gebelik, Annelik, İş piyasası, Türkiye çalışma yaşamı, pozitif ayrımcılık,

ABSTRACT

With the increase in the level of education of women, industrialization and modernization it is being seen that machinery of production and female labour force participation has increased. The increase in the employment of women -which directly effect to economic and social refinement and influence on growth- is one of the important indicators of the level of development of countries.

* İstinye Üniversitesi

Female employees are among the groups requiring social protection in labour life all over the world as well as in Turkey.

The legal rights that are granted to the women employees with the Labour Code No. 4857 and the Press Employees Code No. 5953 are aimed at protecting the women employees in working life and to arrange positive discrimination provisions for them.

Some of these are as follows: The female employees' right to equal treatment of, the prohibition of working underground and underwater works, the prohibition of pregnant workers to be worker at night shifts, the permission right for periodic controls of pregnant women, the right to have unpaid leave after maternity, the right to work part-time or half-time after maternity leave ended, breastfeeding leave after maternity, the maternity leave and maternity wage of press employees the right to have severance pay for a woman marrying and the prohibition of work in the case of giving birth.

Keywords: Women employees, rights of female employees, pregnancy, maternity, labour market, working life of Turkey, positive discrimination

1. GİRİŞ

Dünyada çalışan kadınların korunması üzerine ilk çalışmalar sanayi devriminin başlangıç yıllarına rastlamaktadır. Sanayi devriminden önce, ev dışında ücretli olarak çalışan kadın sayısı çok küçük bir oranı oluştururken, endüstrileşme ile birlikte Avrupa'da pek çok kadın, işgücü içerisinde yer almıştır. 1880'li yıllardan itibaren düzenlenen çeşitli kongreler ile kadınların başta gece çalışmalarının yasaklanması olmak üzere günlük çalışma sürelerinin belirli bir sınırın altında tutulması gibi konularda koruyucu düzenlemelerin ele alınması gündeme gelmiştir. Türkiye'de kadınların annelik ve ev işlerinin yanı sıra tarım işlerinde çalışarak üretim faaliyetlerine katkı sağlamalarının geçmişi uzun olarak değerlendirilse de, "işçi" statüsünde çalışmalarının geçmişi oldukça yenidir. 19. yy. ortalarına doğru, ilk kez kadınlar "işçi" statüsü ile çalışmaya başlamışlardır (Sümer,1997,12-13).

Şüphesiz sanayi devriminden önce de tarım sektöründe çalışan işçilerin varlığı bilinmektedir; ancak, iş hukuku asıl anlamını sanayi devriminden sonra bulmuştur (Akyiğit, 2016, 39).

Tarihsel anlamda, 18. Yüzyılın sonlarında sanayi devrimi ile birlikte üretimde fabrikalarda modern makinelerle seri üretime geçilmiş (Aktay,2013,5), atölye

ve tezgahlar yerini makinelerin kullanıldığı fabrikalara bırakmış, ekonomik bunalım nedeniyle kentlere olan göçün başlaması, fabrikalarda çalışan işçi sayısını artırmıştır. Bu dönemde kadınlar ilk kez işçi statüsü ile çalışma hayatında yerini almışlardır. Kadın işçilerin görece erkek işçilerden daha düşük ücret almaları, kolaylıkla disiplin altına alınabilmeleri (Sümer,1997,12) ve el becerilerinin birçok işte erkek işçilere göre daha fazla olması nedeniyle fabrikalarda zaman içerisinde çalışan kadınların sayısının arttığı görülmektedir.

Uzun çalışma süreleri, sefalet ücretleri, ücret yerine mal verilmesi sistemi, yetersiz hastalık ve kaza yardımı, kadın ve çocuk işçilerin her türlü koruma önlemlerinden yoksun olarak çalıştırılmaları 19. Yüzyıl başındaki çalışma hayatının ana çizgilerini oluşturmuştur (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2017,4-5).

Sanayi devrimi sonrasındaki kötü çalışma koşulları, devletin doğrudan işçi-işveren ilişkilerine karışmasına yol açmıştır. Nitekim bu dönemde yapılan resmi ve özel araştırmaların sonuçları, çeşitli ulusların yasa koyucusunu ilk çalışma yasalarını çıkarmaya sürüklemiştir. Bu alanda çıkarılan ilk çalışma yasaları, daha çok çocuklar ile gençler ve kadınlar gibi özel olarak korunma gereksinimi içinde bulunan çevrelere yönelmiştir (Demircioğlu ve Centel,2016,19).

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. Günümüzde hem uluslararası hem de ulusal düzenlemelerde kadın-erkek eşitliğini sağlama amacını taşıyan hükümlerin önemli bir yer tuttuğu ve hem de kadının doğum ve annelik sürecinde korunması için ciddi bir çaba gösterildiği görülmektedir (Taşkent ve Kurt,2014,30).

Türkiye’de iş ilişkileri 1920’li yıllardan beri özel yasalar ile düzenlenmiş bulunmaktadır. 1926 yılında İsviçre Medeni ve Borçlar Kanunları Türkçeye çevrilerek Türk Medeni ve Borçlar Kanunu olarak kabul edilmiştir. Borçlar Kanunu’nun 313 vd. maddelerinde (Türk Borçlar Kanunu’nun 393 vd. maddelerinde) iş (hizmet) sözleşmesine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. 1936 yılında iş ilişkilerini düzenleyen özel bir kanun, 3008 sayılı İş Kanunu (T.C Yasalar; 15.06.1936) kabul edilmiştir. 1952 yılında basında çalışanların; 1954 yılında da denizde çalışanların iş ilişkilerini düzenleyen özel iş kanunları yü-

rürlüğe 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 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(Taşkent ve Kurt, 2014, 31).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sının (T.C Yasalar; 9/11/1982) buyruğu doğrultusunda (Any. M.50) mevzuatımızda kadın işçilerin korunmasına ilişkin bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemede kadınların fiziksel özellikleri gözetilerek hükümler sevk edildiği gibi; kadının ailevi yükümlülükleri, özellikle çocukların bakım ve eğitimlerinin aksamamasına yardımcı olacak önlemlerin alınmasına da özen gösterilmiştir(Narmanlıoğlu,2012,721).

İş mevzuatındaki hükümlerden bazıları sadece kadınları ilgilendirir. Her ne kadar çalışma hayatında, kadın ve erkek işçilerin karşılaştıkları sorunların bir kısmı benzer olsa da, kadın işçilerin erkeklerden daha fazla sorun ile karşılaştıkları bir gerçektir (Akın, 2005, 1) Gerçekten, kadın işçilerin kadın olmalarından, analık görevlerinden ve mesleki işlerinin yanı sıra ev bakımını da yüklenmelerinden doğan ağır sorumluluklarının yol açtığı özel sorunları vardır(Tunçomağ ve Centel,2016,185).

2. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA KADINLARA YÖNELİK DÜZENLEMELER

Uluslararası belgeler ve kanunlar, gebe ve anne işçilerin korunabilmeleri açısından, büyük bir öneme sahiptir. Nitekim çalışan annelerin ağır sorumlulukları ve karşılaştıkları güçlükler karşısında, dünyanın pek çok ülkesinde, kadınların yüklerini hafifletmek ve bu sorunları çözüme kavuşturmak amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır(Sümer,1997,2).

4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatında yer bulabilmesi erkeklere göre daha zor olan kadınlara yönelik önemli koruyucu düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemelerin başlıcaları aşağıda açıklanmıştır.

A. Kadınlara Ayrımcılık Yapılmaması

Hukukun genel ve geçer bir kavramı olan eşitlik kavramı, özünde bütün insanların eşit yaratılış, birbirine benzeyen, birbirini andıran ve birbirinin aynı olan yönleri üzerine inşa edilen bir ilkedir (Hepple,2001,6). Tarihsel açıdan

bakıldığında kadın işçiler çoğunlukla ucuz işgücü olarak görülmüşlerdir. Bu anlamda çoğu kadın işçiye erkeklere oranla daha az ücret ödenmesi yoluna gidilmiş ve geniş çaplı bir eşitsizlik doğmuştur. Bu nedenle çalışma yaşamında erkek ve kadınlar arasındaki ücret farklılıklarının kaldırılması büyük bir önem taşımaktadır (Kandemir, 2005,421).

İşverenin, aynı işyeri veya işletmede çalışan işçilere, objektif ve haklı olmayan sebeplere dayanarak farklı işlemlerde bulunması yasaktır. Buna işverenin eşit davranma borcu denir. Ancak burada sözü edilen eşitlik, mutlak bir eşitlik değil; eşit durumda olan kişiler arasında eşitliktir (Sümer,2017,89). İş ilişkisinin hiçbir aşamasında cinsiyete dayalı sebeplerle işçiler arasında ayırım yapılamaz. Bu hüküm iş ilişkisinin kurulması, devamı ve sona ermesi bakımından geçerlidir (Güven ve Aydın, 2017,304). İşveren, işçiye yükleyeceği ödev ve sorumluluklarda, işçinin kişilik haklarını koruyacak şekilde, objektif, haklı ve makul davranmalı, keyfi davranmamalıdır (Kaya, 2007,58).

İş Hukukunda eşitlik ilkesi, esasında işveren için bir yükümlülük olup, ayrımcılık yasağına ilişkin hükümler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesi ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (T.C Yasalar, 2016) da bu ilkenin yasal dayanaklarını oluşturur (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat,2017,379). 6701 sayılı Kanunun istihdam ilişkilerinde ayrımcılık yasağını düzenleyen 6. maddesi, mevcut iş yasasının 5. maddesinde yer alan işverenin eşit davranma yükümlülüğünden farklı olarak istihdam sürecinin sonrasını da kapsamaktadır (Ertuğrul,2017,349).

Çağdaş iş hukukunda işyerlerinde çalışan işçilere eşit davranma ve işçilere eşit çalışma koşullarının uygulanması "hakkaniyet esasına" dayandırılan bir borç olarak görülmektedir. Bu ilkeye uygun olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi ile işverene yüklenen eşit davranma yükümlülüğü sözleşme kurulmasından önce başlayarak sözleşmenin sona ermesine kadar devam edecektir (Hüseyinli ve Yiğit,2017,296). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde belirtildiği üzere işveren, 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 kararlaştırılamaz (Kurt, 09.03.2012.). 6701 sayılı Kanun'un ekonomik faaliyetleri düzenleyen 6. maddesinde ise "... çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili sü-

reçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz” denilerek kanun koyucu tarafından açık uçlu bir yaklaşım tercih edilmiş, hem kişi hem de konu bakımından bir sınırlamaya gidilmemiştir (Ertuğrul, 2017, 367). İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. Diğer bir deyişle çalışanın kadın olması daha düşük bir ücret ödenmesinin nedeni olamayacaktır.

Kadın çalışanların hamilelik nedeniyle maruz bırakıldıkları diğer bir durumda, erkek çalışanlara oranla daha düşük ücret ödemesiyle karşı karşıya kalmalarıdır. Bilindiği üzere kadın ve erkekler için eşit değerinde iş için eşit ücret ödenmesi, iş değerlendirmesi yapılırken kadın ve erkekler için aynı ölçütlerin esas alınması dolayısıyla ücretlendirme koşul ve şartlarında cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılık düzenlemeler ile yasaklanmıştır. Buna göre cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu düzenlemelerin uygulanması, ücretinde bir indirim yapılması veya daha düşük ücret kararlaştırılmasını haklı kılmayacaktır (İşK. m.5/5). Yine hamilelik durumunda da kadın işçinin daha hafif işlerde çalıştırılması durumunda ücretinde bir indireme gidilemeyecektir (İşK. m.74/4; Emz.Yön.,m.7/3). Kadınların çalışma hayatında eşit tutulması, ayrımcılığa tabi tutulmaması gerekmektedir (Yiğit ve Topkaya,2017,55). Kadın işçileri koruyucu nitelikteki düzenlemelerden genel olarak bütün kadın işçiler faydalanabilmekteyken, İş Kanunu m.74 ve ilgili yönetmelikte düzenlenen haklardan yalnızca gebelik veya analık durumunda bulunan kadın işçiler faydalanabilecektir (Doğan ve ötekiler,2015,181.).

İş ilişkisinin kurulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde anayasal bir ilke olan eşitlik ilkesine uygun hareket edilmesi bir gerekliliktir. İş Kanunu'nun 5. maddesi, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılmasını yasaklamıştır(Kurt,2013,238).

Ayrımcılık yasağına aykırı davranışın ispatı uygulamada özel önem taşıyan bir konuyu oluşturmaktadır. Kanun koyucu bu konuda genel kuraldan ayrılmamış ve Kanunda, İş Kanunu'nun 20. Maddesi hükümleri saklı kalmak üzere, işverenin eşit davranma ilkesine aykırı davrandığını işçinin ispat etmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat,2017,390-391).

4857 sayılı İş Kanunu'nda, ayrımcılık oluşturan sebeplerle iş sözleşmesinin sona ermesini tazminata bağlayan üç ayrı düzenleme bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, İş Kanunu'nun 18. Maddesinde iş güvencesi kapsamın-

dakiler için öngörülen geçersiz fesih, ikincisi İş Kanunu'nun 17. Maddesinde iş güvencesi kapsamında olmayanlar için öngörülen kötü niyetle fesih, üçüncüsü de İş Kanunu'nun 5. Maddesinde kanun kapsamındaki bütün işçiler için öngörülen ayrımcılığa dayalı fesihtir. Böylece iş ilişkisinin sona ermesi bakımından, hem iş güvencesi kapsamındakiler, hem de iş güvencesi kapsamı dışında tutulanlar için çifte düzenlemeler söz konusu olmaktadır. İş güvencesi kapsamında olanlar için İş Kanunu madde 5 ve 18; iş güvencesi kapsamı dışındakiler için İş kanunu madde 5 ve 17; ister iş güvencesi kapsamında olsun, isterse iş güvencesi kapsamı dışında olsun sendikal nedenlerle iş ilişkisinin sona ermesi durumunu düzenleyen İş Kanunu'nun 5, 18 ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. Maddeleridir. Söz konusu olan bu maddelerde tazminat miktarları ve ispat yükü farklı düzenlenmiştir (Kaya,2007,136).

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. İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz. İşverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir (6356, Md.25/2-3).

Burada sendika işyeri temsilcisinin özel durumu dolayısıyla iş güvencesi tazminatının miktarı da genel iş güvencesi tazminatından daha yüksek tutulmuş ve ödenecek tazminat en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenmiştir.

İşveren bazı özellikleri göz önünde tutarak ikramiye veya sosyal yardımların verilmesinde gruplandırmalar yapabilir. İkramiyeyi veya sosyal yardımı, örneğin sadece işyerinde önemli sorumluluk taşıyanlara, ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlara, uzman ya da vasıflı işçilere, belirli bir kıdeme veya yaşa ulaşmış olanlara, evlilere yahut belirli sayıda çocuğu olanlara verebilir. İşveren her ne kadar bu gibi gruplar oluşturmakta serbest ise de, bu grupların oluşturulmasında keyfi davranamaz ve haklı nedenler olmadıkça aynı gruptaki işçiler arasında ayırım yapamaz (Süzek,2017,479-480).

İş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma ilkesine aykırı davranılması halinde hukuki müeyyide olarak tazminat; cezai müeyyide olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 99. maddesinde düzenlendiği üzere para cezası öngörülmüştür(Koç,2009,268). İşverenin çalışanları arasında ayrımcılık yaptığını işçinin ispat etmesi durumunda işçi, **dört aya kadar ücreti tutarındaki** uygun bir tazminattan başka **yoksun bırakıldığı haklarını da** talep edebilir. Burada işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki (bu ücret çıplak ücret olup, prim, ikramiye ve diğer yan haklar burada dikkate alınmadan hesaplama yapılır) eşit davranmama (ayrımcılık) tazminatı isteyebilmesi için bir zarara uğramasına da gerek bulunmamaktadır. Ancak, işçinin yoksun bırakıldığı haklarının içerisine ücret ve diğer yan hakları da dahildir(Kurt ve Dayıoğlu, 2015,140).

İşçinin salt kadın olması nedeniyle terfi ettirilmemesi halinde, terfi ettirilmiş olsa idi alabileceği hakları da talep edilebilecektir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2017,390-391).

Başka bir ifadeyle, işçi kanunda belirtilen nedenlerden dolayı farklı işleme tabi tutulursa, hem dört aylık ücreti tutarında tazminatını ve hem de mahrum bırakıldığı haklarını talep edebilir. Bu tazminata uygulamada ayrımcılık tazminatı denilmektedir. 7036 sayılı Kanun'un (T.C Yasalar, 25.10.2017) 15. maddesiyle 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen Ek Madde 3'le yapılan değişikliklerle "İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat" 5 yıllık zaman aşımına tabi tutulmuştur (Kurt,2013,238.) 4857 sayılı İş Kanunu'nun Geçici 8. Maddesinde yapılan düzenleme ile; yukarıda belirtilen Ek 3. maddenin yürürlüğe girdiği 25.10.2017 tarihinden sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar hakkında uygulanacağı belirtilmiştir. Ek 3. maddede belirtilen yıllık izin ücreti ve tazminatlar için maddenin yürürlüğe girdiği 25.10.2017 tarihinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı sürelerinin, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam edeceği, ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmının, Ek 3. maddede öngörülen süreden uzun ise, Ek 3. maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olacağı hükme bağlanmıştır.

Ayrıca ceza hukuku bakımından da ayrımcılık yapan işverene, Türk Ceza kanunu gereğince, kişiler arasında dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak kişinin işe alınması veya alınmaması hallerinde altı aydan bir yıla kadar hapis ve adli para cezası verilmesi öngörülmektedir (TCK.md.122/a) (Andaç, 2016, 52).

B. Yer ve Su Altında Çalışma Yasası

4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. Maddesinde, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır. Bu durumda yapılan iş sözleşmesi geçerli değildir ve mutlak butlan vardır (Andaç, 2016, 90).

Hemen belirtelim ki, kanuni yasak mutlak olup, yer altında ya da su altında yapılan tüm işleri kapsamaktadır. Bu itibarla yapılan işin türü bu konuda bir farklılık yaratmamaktadır Narmanlıoğlu (2012), s.717.)

Kanun koyucu iş sağlığı ve güvenliği açısından risk taşıyan işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmasını yasaklamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşin **Düzenlenmesine İlişkin Hükümlere Aykırılık**" kenar başlıklı 104. maddesinde; genel olarak asgari çalışma yaşı ve özel asgari çalışma yaşı ile belli işlere yönelik çalıştırma yasaklarına aykırı olarak iş sözleşmesi yapılması durumunda İş Kanunu bu aykırılıkta bulunan işveren (veya vekiline) idari para cezası uygulanabileceğini öngörmektedir (Narmanlıoğlu,2012,717).

C. Gebelikte Çalıştırma Yasası

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74/2. Maddesine göre; "*Doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.*

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

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 sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz 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.*

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.” Hükmü bulunmaktadır.

Yukarıda belirtilen hükme göre gebe çalışanların doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenmektedir. Sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile gebe çalışan isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilmektedir. Bu durumda, gebe çalışanın çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenmektedir. Bu kural, doğumdan sonra çocuklarıyla daha fazla ilgilenmek isteyen annelere bu olanağı tanımak için getirilmiştir. Gebe çalışanın erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılmaktadır. Görüldüğü gibi, sağlık durumu elverişli olan kadın işçiler isterlerse çocuklarına bakabilmeleri açısından ihtiyaç duydukları doğum sonrası iznini 13 haftaya kadar arttırma olanağına sahiptirler. Bu koşulların varlığı ve kadın işçinin isteği halinde işveren hükmü uygulamaktan kaçınamaz (Süzek, 2017,871).

6111 sayılı Kanunla (T.C Yasalar, 25.02.2011) değişiklik yapılmadan önceki dönemde, erken doğum yapan kadınların doğumdan önce kullanamadığı sürelerin, doğum sonrası sürelerle eklenmesi kabul edilmemekteydi. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak sürelerin doğum sonrası sürelerle eklenerek kullandırılması 6111 sayılı Kanununun 76. Maddesiyle 4857 sayılı İş Kanununun 74. Maddesinde yapılan ek cümle ile getirilmiş oldu.

İşçinin gebeliğini açıklamak zorunluluğu bulunmakla beraber, öncelikle işçinin üstleneceği işin türü belirlenirken işveren, emek ihtiyacı duyduğu

işin özellikleri ve buna göre işçinin sahip olması gereken nitelikleri hakkında adayı bilgilendirmesi, İşk.m.8/3 ve iyiniyet kurallarının bir gereğidir (Ekonomi,2009,17). Gebelik süresince çalışanların daha dikkatli ve sağlıklı bir ortamda çalıştırılmaları hem bebekleri ve hem de kendileri için büyük bir önem taşımaktadır. Bu nedenle kadın çalışanların Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013) 6. Maddesi uyarınca gebelik ve emzirmeye başlama halinde işverenini bilgilendirmesi gerekmektedir.

Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin (**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 16.08.2013**) 5. Maddesine göre Analık izni hakkı;

-Kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır.

- Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporuyla belgelendirilmesi hâlinde kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

- Kadın işçinin erken doğum yapması hâlinde ise doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır.

- Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullandırılır.

- Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen işçiye, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullandırılır.

- Analık izninde belirtilen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler doktor raporu ile belirtilir.

Doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık sürenin (çoğul gebelik halinde on sekiz hafta), **ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin işçinin kıdem süresinin hesaplanmasında dikkate alınması gerekmektedir** (Özer, 2009, 132).

Ayrıca 6663 sayılı Kanunla yapılan düzenleme ile, doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler

babaya kullanılacaktır. Yine, Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen işçiye, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullanılır.

Öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre hekim raporu ile doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Doğum öncesi ve doğum sonrası olmak üzere toplam 16 haftalık çoğul gebeliklerde 18 haftalık süre boyunca kadın çalışan yıllık izin hesabında çalışmış gibi sayılmaktadır. Bu sürelerde işe gelmeyen kadın çalışanın hizmet akdi işveren tarafından feshedilemez (Kurt ve Dayıoğlu, 2015,140) Kadın işçiye doğum öncesi ve doğum sonrası olmak üzere toplam 16 haftalık çoğul gebeliklerde 18 haftalık süre boyunca Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Aksi sözleşmelerde kararlaştırılmamışsa işverenden ücretini isteme hakkı yoktur (Tunçomağ ve Centel, 2016,187).

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 6. Maddesine göre işveren, gebe veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliği için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlerin ve çalışma süreçlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirir. Bu değerlendirme sonucuna göre genel ve özel önlemleri alır.

Gebe ve emziren çalışanların işyerinde yapılan değerlendirmenin sonuçları ile sağlık ve güvenlik amacıyla alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir.

Gebe veya emziren çalışan için sağlık ve güvenlik riskini veya çalışanın gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında işveren, ilgili çalışanın çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, çalışanın bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde geçici olarak değiştirmelidir.

Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin uyarlanması mümkün değilse, işveren ilgili çalışana başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır.

Sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde çalışanın ücretinde bir kesinti yapılmaz. Başka bir işe aktarılması mümkün değilse, çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli süre içinde, isteği halinde çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 9. Maddesine göre gebe ve emziren çalışanlar günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

D. Gece Postalarında Çalıştırılma Yasası

Gece döneminde çalışma, niteliği gereği daha yorucu olması ve işçinin ailevi ilişkilerinin sağlıklı bir biçimde yürütülebilmesi amacıyla özel ve farklı şekilde düzenlenmiştir (Köseoğlu,2016,100). 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.

Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 8. Maddesine göre kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz (Kurt ve Dayıoğlu, 2015, 141).

Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz (Pos.Yön.m.5/1). Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 9. Maddesine göre gebe veya emziren çalışanlar günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacaktır. Görüldüğü üzere gündüz vardiyalarında kadınların normalde fazla çalışmaları mümkün ise de, gebelik veya emzirme durumunda işverence günlük çalışma süresine uyulması gerekecek ve gebe veya emziren kadın işçi günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacaktır(Yiğit ve Topkaya, 2017,59).

E. Kadın Çalışanların Gece Postasında Çalıştırılmalarında Usul ve Esaslar

Serbest Piyasa Ekonomisinin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkan rekabetçi piyasalar ve en az maliyet ile en yüksek getiriyi elde etme amacı üretim sürecinde köklü değişiklikler meydana getirmiştir. Günün belirli saatlerinde yapılan çalışmalar yerini günün tamamında yapılan vardiyalı çalışma sistemine bırakmıştır. Bu sistem ile üretimin 24 saat boyunca aralıksız olarak devam etmesine imkân sağlanmıştır. Bir grup işçi vardiya bitiminde yerini yeni bir grup işçiye devrederek üretimin aralıksız devam etmesi sağlanmıştır

Postalar halinde çalışmanın belirgin özelliklerinden birisi de postalarından birinin çalışmasının çoğunlukla bir gece dönemine rastlaması kaçınılmazdır (Ekmekçi,2006,50).

Gece genel anlamıyla, güneşin batması ile doğması arasındaki süre veya günün karanlık kısmı olarak tanımlanmaktadır(Saracel,1986,4). Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır.

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 çalışması yaptırılabilir.

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 ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür. İşverenin bu yükümlülüğü işin niteliğinden doğmadığı, gece çalışmasında kadın işçiyi korumaya yönelik taşıma yükümlülüğü öngördüğü için yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılmaz (Mülayim,2016,233). Kadınların yanı sıra, çocuk, çırak, stajyer ve engellilerin de gece çalışmaları yönünden özel olarak korunmaları gerektiği açıktır(Mülayim,2016,221).

Ayrıca işveren, işin devamı süresince, çalışanın özel durumunu, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlar.

Kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkân dahilinde karşılanır.

Sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç kadın işçilerin gece çalıştırılmaları yasaktır. Bu durumda mutlak butlan söz konusudur (Andaç, 2016,90).

F. Gebe Kadınların Periyodik Kontrolleri İçin Ücretli İzin Hakkı

Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 11. Maddesine göre gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik sağlık kontrolleri için ücretli izin verilmektedir.

Bu periyodik kontroller anne ve bebeğin sağlığı için zorunlu olup, işverenler tarafından bu izinlerin kullanılması gerekmektedir (Kurt ve Dayıoğlu,2015,141).

G. Doğum Sonrası Ücretsiz İzin Hakkı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. Maddesine göre doğum yapan kadın çalışana isteği halinde aynı kanunun 74. Maddesinde düzenlenen 16 haftalık, çoğul gebelikte 18 haftalık sürenin bitiminden itibaren, altı aya kadar ücretsiz izin verilmektedir. Eğer doktor raporu ile bu süre uzatılmışsa altı aya kadar ücretsiz izin süresi doktor raporunun bitiminden itibaren başlayacaktır. Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 7. Maddesine göre altı aya kadar ücretsiz izin hakkı;

-Kadın işçiye, analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

- Ücretsiz izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.

- Ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Özellikle belirtmek gerekir ki, işverene ücretsiz izin verilmesi konusunda bir takdir hakkı verilmemiştir (Mülayim,2016,228) ve Yargıtay'a (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2008) göre iznin verilmemesi işçiye haklı sebeple fesih hakkı verir. Doğum yapan kadın işçinin ücretsiz doğum iznini kullanmak istemesi ve işveren tarafından buna izin verilmemesi halinde Yargıtay'a (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi,2009) göre kadın işçi tek başına alacağı kararla bu izne çıkabilir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2017,708).

Altı aya kadar ücretsiz izin süresi yıllık izin hesabında dikkate alınmadığı gibi, ücretsiz izin süresinde günde toplam bir buçuk saatlik süt izni kullanılamayacaktır. Ancak ücretsiz iznin bitiminden itibaren bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için süt izni kullanılacaktır.

Hizmet akdinin askıda kaldığı kadın işçinin 74. madde gereğince doğumdan sonraki sekiz haftadan sonra altı aya kadar kullanabileceği ücretsiz izin

süreleri yıllık izin hesabında çalışılmış gibi sayılmayacaktır (Tunçomağ ve Centel, 2016,187).

Söz konusu doğumdan sonraki sekiz haftadan sonra altı aya kadar kullanılabileceği ücretsiz izin konusunda işverene takdir hakkı verilmemiş olup, işçi tarafından talep edilmesi halinde verilmesi zorunludur ve iznin verilmemesi işçiye haklı sebeple fesih hakkı verir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2017,708).

İş Kanunu'nda (İşK.m.55) altı aya kadar verilecek ücretsiz izin süresinin yıllık izne hak kazanma bakımından geçirilmesi gereken bir yıllık asgari çalışma süresinin hesabı dışında tutulacağı kabul edilmiş, fakat diğer kıdeme bağlı işçilik hakları bakımından bir düzenleme yapılmamıştır. Bu konuda genel hükümler çerçevesinde hareket edilmesi gerekir (Narmanlıoğlu,2012,725). Yargıtay (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1996) işçilerin ücretsiz izin süresinin kıdem süresine dahil edilmeyeceği görüşündedir. Esasen, sözleşmelerde aksine bir hüküm yoksa, altı aya kadar verilecek ücretsiz izin süresi hem yıllık izin hesabında, hem de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacaktır.

H. Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Hakkı

4857 sayılı İş Kanunu'nda, 6663 sayılı Kanunla (T.C Yasalar, 10.02.2016) değişiklik yapılmadan önce hukukumuzda doğum yapan kadınların durumları sadece sağlık açısından ele alınmış ve doğumdan önce ve sonra sekizer hafta çalıştırılması yasaklanmıştı. Ancak, 6663 sayılı Kanunla bu çalıştırma yasağının dışında kadın ve erkek işçiye ve üç yaşından küçük çocuğu evlat edinenlere yeni bazı haklar tanınmıştır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2017, 704-705.) Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği genel olarak bir işverene bağlı olarak çalışanlar ile 506 Sayılı Kanun'un (T.C Yasalar, 1/8/1964) geçici 20. maddesine tabi banka sandıkları statülerine tabi personel için de uygulanacaktır. Ayrıca, doğum sonrası yarım çalışma izninin her doğum yapan işçiye otomatik olarak verilmesi söz konusu değildir. İşçi bu yönde talepte bulunmalıdır (Tuncay ve Ekmekçi,2017,455) Bu ödenekle, haftalık çalışma süresinin yarısında çalışmayan işçinin gelir kaybını azaltmak amaçlanmıştır (Güven ve Aydın,2017,307).

Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma hakkından, doğum yapan kadınlarla birlikte, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiye kullanılabilir. Doğum yapan kadının bu haktan yararlanabilmesi için çocuğun hayatta olması da şarttır. Evlat edinme sırasında çocuğun

üç yaşından küçük olması yeterli olup, talep sırasında bu yaşı tamamlamış olması önem taşımaz (Caniklioğlu,2017,144).

6663 sayılı Kanunla yapılan düzenleme ile haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin konusunda iki önemli düzenleme yapılmıştır. **Birincisi** tüm kadın çalışanlar için haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin (yarım çalışma) hakkının verilmesidir. İkincisi ise haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresinde gerekli şartları taşıyanlara İşsizlik Fonundan yarım çalışılan sürelerde yarım çalışma ödeneği verilmesidir. Doğum yapan işçinin doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde;

- Birinci doğumda altmış gün,

- İkinci doğumda yüz yirmi gün,

- Sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilecek. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenecektir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2017,705).

Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanacak. Bu hükümlerden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmayacaktır (Kurt, 19.02.2016).

Doğum veya evlat edinme halinde yukarıda belirtilen sürelerde yarım çalışma ödeneği verilebilmesi için;

- Doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son 3 yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,

- 4857 sayılı Kanununun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve,

- Doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde İŞKUR'a doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması halinde yarım çalışma ödeneği verilmesi uygulanması getirilmiştir.

Yarım çalışma ödeneği İŞKUR tarafından verilecek olup yarım çalışma ödeneği alan sigortalılar için İŞKUR % 32,5 oranında uzun vade ve genel sağlık sigortası primini aylık prim ve hizmet belgesi ile SGK'na bildirecek, yarım çalışma ödeneği ödenen süreler 5510 sayılı Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi sayılacaktır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 01.09.2016).

1. Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Süreli Çalışma Hakkı

6663 sayılı Kanun'un 21. Maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra ebeveynlerden birisine ve 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinene kısmi zamanlı çalışma hakkı getirilmiştir.

Türk İş Hukuku'nda gebe ve emziren anne işçinin korunması ile ilgili mevzuat incelendiğinde; sosyal hukuk devleti gereği, gelişmiş ülkeler düzeyinde bir mevzuatın uygulanmakta olduğu görülmektedir. Ancak asıl önemli olan husus uygulamadaki durum ve ihlallerin etkili olarak denetimidir. 6663 Sayılı Torba Kanun'da yer alan kısmi süreli çalışma hakkı, çocuklarının bakımını üstlenen bu yüzden işgücü piyasasından çekilen anne işçiler için bir fırsat teşkil etmektedir (Yiğit, Topkaya, 2017,66).

Kısmi süreli çalışma talebi ve şekli Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 8. Maddesinde **düzenlenmiş olup buna göre;**

- İşçi, doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık analık izninin (Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir); Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin veya analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.

- Kısmi süreli çalışma talebi, analık izninin bitiminden itibaren çalışanın isteği hâlinde kullandırılan altı aya kadar ücretsiz izin süresi kesilerek de yapılabilir. Ücretsiz iznin tamamının kullanılması şartı aranmaz.

- Kısmi süreli çalışma talebi, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilmesi gerekir.

Önemle ifade etmek gerekir ki, ebeveynin kısmi çalışma imkânından yararlanabilmesi için bahsedilen tüm izin haklarının tüketilmesi şartı aranmayacaktır. Nitekim doğumdan sonraki analık izni süresinin tamamlanmasının ardından ya yarım çalışma ödeneğine ilişkin ücretsiz izin hakkının ya da kadın işçinin talebiyle altı aya kadar ücretsiz izin hakkının kullanılmasının ardından

dan kısmi süreli çalışma için talepte bulunulabilecektir. Yararlanacak işçilerin sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması da önemli değildir (Uğur ve Yiğit,2017,87).

Öte yandan çocuğun sağ doğması ve izin süresince de hayatta olması iznin kullanımı açısından önemlidir (Ekonomi,2017,26).

Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Ancak, Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 10. Maddesine göre ebeveynlerden birinin çalışma şartı;

a) Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi,

b) Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması,

c) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi, Hâllerinde aranmaz.

J. Doğum Sonrası Süt İzni Hakkı

İş Kanununun 74. Maddesine göre; kadın çalışanlara bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmektedir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır (Narmanlıoğlu,2012,725). Günde toplam bir buçuk saat süt izni süresi, iş sözleşmesiyle veya toplu iş sözleşmesiyle artırılabilir. Süt izinlerinin toplu olarak kullandırılması yasa hükmüne uygun olmadığından, günlük olarak kullandırılması gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu md. 24/2/f bendi hükmüne göre (çalışma şartlarının uygulanmaması) kendisine süt izni gereğince verilmeyen işçi, süresi belirli olsun veya olmasın, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir.

5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda uğradığı kazaların iş kazası sayılacağını belirtilmektedir. Yine, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2011/50 sayılı genelgesinde de; "*Emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda geçirdiği kazalar da iş kazası sayılacağı düzenlenmiştir.*"

Doğum yapan kadının süt izni hakkı çocuk bir yaşına geldiğinde sona erer. İşveren süt izni kullanan kadın işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapamaz. Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığı raporla belirlenmesi gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmaz (Kurt ve Dayıoğlu, 2017,142).

Yargıtay'ın bir kararında (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi,2015), “Kadın işçiye doğumdan sonra bir yıla kadar günde birbuçuk saat süt izni verilmesi gerektiğine dair düzenleme, 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesiyle getirilmiştir. İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımı da, anılan Kanun'un 104. maddesinde öngörülmüştür. Bununla birlikte süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair bir kanuni düzenleme veya sözleşme yoktur. Hal böyle olunca mahkemece bu gerekçe ile süt izni ücreti isteğinin reddi gerekir” denilmek suretiyle süt izninin kullanılmaması halinde işçiye ilave bir ücret ödenmeyeceği hükme bağlanmıştır. Ancak, Yargıtay'ın diğer bir kararında (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi,2017) “2-Taraflar arasında davacının süt izni alacağına hak kazanıp kazanmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanun'un 74/7. maddesinde “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” şeklinde düzenleme bulunmaktadır.

4857 sayılı yasanın 104. maddesinde işverenin işin düzenlenmesine ilişkin bu madde hükmüne aykırı hareket etmesi durumunda para cezası uygulanacağı düzenlemesi de getirilerek süt izni kullandırılması idari yaptırıma bağlanarak güvenceye alınmıştır.

Süt izni ile ilgili olarak önceki görüşümüzden Dairemizin 13.06.2016 tarih ve 2015/12878 Esas 2016/17527 Karar sayılı kararıyla “ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69/3. fıkrasında “İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez, hükmüne göre gece çalışmasının zamlı ücret üzerinden ödeneceği hususunda bir kanuni düzenleme bulunmamakla birlikte, Dairemizin yerleşik içtihatları ile bu durum açıklığa kavuşturulmuş ve gece yapılan fazla çalışmaların zamlı ücret üzerinden ödenmesi gerektiği kabul olunmuştur. Süt izni konusunda da benzer yorum yapılmasının hakkaniyete ve ... ve Kanun koyucunun amacına daha uygun olduğu değerlendirilmiştir.

Zikredilen kararda, aynen;

“Yasa uyarınca kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde 1,5 saat (aksi yönde ve fakat işçi lehine olmak üzere taraflar arasında süre düzenlemesi yapılabileceği gibi) süt izni verilmesi hususu işverenin insiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 sayılı İş Kanununun 74/7. fıkrası uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağına 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 kabulünün Anayasanın 50/2. maddesine ve amaçsal yorum benimsemek suretiyle 4857 sayılı kanunun ruhuna daha uygun düşeceği “ gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta davacının süt iznini kullanamadığı süre tespit edilip % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerekirken yazılı gerekçe ile talebin reddi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.” Hükmü bulunmaktadır. 4857 sayılı yasanın 104. maddesinde işverenin işin düzenlenmesine ilişkin bu madde hükmüne aykırı hareket etmesi durumunda para cezası uygulanacaktır. Süt izinleri kullandırılmış ve çalıştırılmamış olsa bile, bu süreler çalışılmış sayılacak, toplam çalışma süresi haftada 45 saati geçerse fazla çalışma olarak değerlendirilecektir (Süzek,2017,873). Yargıtay’ın ilk kararında, hukuki bir yaptırımın olmadığı sadece cezai yaptırıma tâbi olunması gerektiği belirtilmekle birlikte, işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiği görüşüne varmıştır. Bu karardaki kullandırılmayan sürenin tespiti ile % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılmasının hakkaniyete uygun olduğu görülmektedir.

İkiz-üçüz gibi çoğul gebelik durumunda, doğum yapılması halinde kadın işçiye günlük 1,5 saatten daha fazla süt izni vermeyi gerektiren bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle çocuk sayısına bakılmaksızın bir yaşından küçük çocuğu olan kadınlara günlük 1,5 saat süt izni kullandırılacaktır.

Doğum veya evlat edinme halinde kullanılabilir yarım çalışma hakkından yararlanan işçiye, bu süre süre içerisinde süt izni verilmeyecektir. Süt izni süresi günlük çalışma süresinden sayılır (İK, m.74/7). Süt izni verilmemesi durumunda İş Kanunu’nun 104.maddesi gereğince işverenin idari para cezasına (2018 yılı için 1.853 TL) çarptırılması mümkündür.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 26/1/n bendine göre; “Bu kanunun 30’uncu maddesinde öngörülen yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak bin Türk Lirası (2018 yılı için 1.545- TL’den 4.635.-TL’ye kadar değişen tutarda) idari para cezası verilir.

Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2018 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL)									Açıklama
			10 'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			
			AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılaak)	ÇOK EHLİKELİ (%50 artırılaak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılaak)	ÇOK EHLİKELİ (%100 artırılaak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılaak)	TEHLİKELİ (%100 artırılaak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılaak)	
30 - İş sağlığı ve MADDE güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler	26/1-n	30 uncu madde de öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek.	1.545	1.931	2.317	1.545	2.317	3.090	2.317	3.090	4.635	TL / her hüküm için tespit tarihinden itibaren aylık.

Kaynak: <https://www.csgb.gov.tr/isggm/Contents/hizlierisim/ipc/,ET: 31.01.2018.>

K. Evlenen Kadına Kıdem Tazminatı

4857 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanunu’nun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi dışındaki diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. Bu nedenle, kıdem tazminatına ilişkin hükümler yeni bir düzenleme yapılmaya kadar kıdem tazminatına ilişkin uygulama aynen devam ettirilmektedir. 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinin (e) bendinde; “**Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi rızası ile iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda**” kıdem tazminatına hak kazanacağı hükme bağlanmıştır.

Bu imkân 1983’te 2869 sayılı Kanunla getirilmiş olup, sadece İş Kanunu çerçevesinde uygulanmaktadır. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında çalışanlar bu haktan yararlanamayacaktır (Akyığıt, 2016, 372).

Evlenme nedeniyle iş sözleşmesinin feshinde, işçinin bildirim/ihbar süresi vermesi gerekip gerekmediği konusunda Kanunda bir açıklık bulunmamaktadır. Ancak, öğretilerde kadın işçinin evlenme nedeniyle iş sözleşmesini feshederken kıdemine göre bildirim süresi vermesi (işçinin iş sözleşmesinin evlenme nedeniyle feshinden dolayı işverenin mağdur duruma düşmemesi

için) gerektiği belirtilmekle beraber uygulamada (gerek İş Müfettişlerinin uygulamalarında gerekse de Yargı Kararlarında) kadın işçinin evlenme nedeniyle iş sözleşmesini feshederken herhangi bir bildirim süresi verilmesine gerek bulunmadığı kabul edilmektedir. Yargıtay, bir kararında (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi,1997), “*dairemizin kararlılık kazanan uygulamasına göre, kıdem tazminatını gerektirecek şekilde kadın işçinin evlenmesi..... nedeni ile hizmet sözleşmesinin feshi halinde karşı tarafa önel verme zorunluluğu yoktur*” denilmek suretiyle evlenme nedeniyle iş sözleşmesini bir yıl içinde fesheden kadın işçinin süre vermesine gerek bulunmadığı hükme bağlanmıştır (Kurt ve Koç,2017,141).

Ancak doktrinde bunun aksine görüşler de vardır. Diğer bir görüşe göre, iş sözleşmesinin evlilik, askerlik, yaşlılık ve malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla işçi tarafından sona erdirilmesinde, bildirim sürelerine uyularak iş sözleşmesinin feshi gerekecektir(Aktay ve ötekiler,2013,230).

Kadın işçiler, evlendikten sonra bir yıl içinde iş sözleşmesini feshetmeleri halinde kıdem tazminatına hak kazanmaktadırlar. Bu haktan yararlanmak için kadın işçinin evliliğinin ilk evlilik olması zorunlu değildir(Süzek, 2017, s.769).

Bu düzenlemeye istinaden kadın işçinin kıdem tazminatı alabilmesi için;

- **Birinci koşul**, kadın işçinin iş sözleşmesinin devam etmesidir. Yani, işçinin işten ayrıldıktan (iş sözleşmesi kıdem tazminatı almasını hak etmeyecek şekilde sona erdikten) bir süre evlenmesi halinde kıdem tazminatı ödenmesi söz konusu olmayacaktır. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devam etmesi önemli bir koşuldur.
- İkinci koşul ise, iş akdi devam eden kadın işçinin evlenmesi halinde, bir yıl içinde evlendiğini belirterek işverenden kıdem tazminatını istemesi gerekmektedir. Evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesinin feshedilmemesi ve işverenden kıdem tazminatı istenmemesi halinde işçinin bu hakkı kaybolmaktadır.
- Üçüncü koşul ise, kadın işçinin en az bir yıllık çalışmasının olmasıdır.

Evlendikten sonra bir yıl içinde iş sözleşmesini feshetmeleri halinde kıdem tazminatına hak kazanabilme hakkı, sadece kadın işçiye verilmiştir. Bu haktan yararlanabilmek için kadın işçinin evliliğinin ilk evlilik olması zorunluluğu bulunmamaktadır. İşverenin veya erkek işçinin bu hükme dayanarak iş sözleşmesini feshetmesi yetkisi yoktur (Kurt ve Koç, 2017,140).

Kocasından boşandıktan bir süre sonra eski kocasıyla tekrar evlenen kadın işçinin bu evlenme nedeniyle kıdem tazminatı talep ettiği görülmektedir.

Bir Yargıtay kararında (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi,1989) bu şekilde evlenerek kıdem tazminatı alınamayacağı, alınmışsa da iade edilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun Kararı'nda (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun Kararı,1990); *“kocasından boşanarak çok kısa süre sonra boşandığı kocası ile tekrar evlenen kadın işçinin kıdem tazminatı alması hakkın kötüye kullanılmasıdır. İşveren, hataen ödediği bu miktarı geri isteyebilir.”* hükmü verilmiştir. Yargıtay'ın ele aldığı olayda kadın işçi geçimsizlik gerekçesiyle eşinden boşanmış, bu tarihten yaklaşık 5 hafta sonra boşandığı eşiyile tekrar evlenmiş, iş akdini bu nedenle sona erdirerek işverenden kıdem tazminatı almıştır. İşveren bu ödediği kıdem tazminatını dava yoluyla geri istemiştir. Bu durumdaki kadın işçilerden ödenen kıdem tazminatları geri istenebilir (Süzek, 2017,769). Ancak, doktrinde bir kısım yazar bu kararı doğru bulurken, aksini düşünen ve sırf eski kocayla evlenilmiş olmasının hakkın kötüye kullanıldığını kabul için yeterli olmadığını ve kıdem tazminatından mahrum edilemeyeceğini savunan yazarlar da bulunmaktadır (Kurt ve Koç,2017,142).

Evlenme nedeniyle işten ayrılarak kıdem tazminatı alan kadın işçinin daha sonra tekrar aynı işyerinde işe girmesi halinde kıdem tazminatı ödeyen eski işvereniyle çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir Kararı'nda (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu,1988), *“...Kadın işçiye tanınan bu hak aile birliğini koruma amacıyla getirilmiş olup çalışma hayatını evlilikle birlikte gereği gibi yürütemeyeceği düşüncesinde olan kadına yasa ile tanınmış bir olanaktır. Bir işyerinde çalışmakta iken evlenen bir kadın yasanın tanıdığı olanaktan yararlanarak kıdem tazminatını almak suretiyle ayrılmışsa daha sonraki dönemlerde çalışma hakkını kaybettiğinden söz edilemez. Diğer taraftan önceki işinden ayrılan kadın ayrılmasını hemen takiben çalışma hayatı ile evliliği öncekine göre daha kolaylıkla yürütebileceği yeni bir iş bularak çalışmasını da sürdürebilir.”* denilmek suretiyle, işverenin söz konusu durumdaki kadın işçiye kıdem tazminatı ödemekle yükümlü olduğu gibi tazminatı ödemiş ise, iadesini de talep edemeyeceği hükme bağlanmıştır (Kurt ve Koç,2017,142). Yargıtay, çalışmaktayken evlenen kadının, kıdem tazminatını aldıktan sonra, daha uygun yeni bir iş bularak çalışmasını sürdürmesini, hakkın kötüye kullanılması olarak görmemektedir (Tunçomağ ve Centel, 2016,239).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2001) başka bir kararında, *“Dosyadaki bilgi ve belgelere göre 07.12.1992 tarihinde davacıya ait iş yerinde çalışmaya başlayan davalı bayan işçi 21.10.1995 tarihin-*

de evlenmiş olup 06.05.1996 tarihinde de 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/1. maddesinin (h) fıkrasında öngörülen bir yıllık süre içinde işyerinden ayrılmıştır. Hukuk Genel Kurulu ve Dairemiz kararlarına göre kadın işçinin bu şekilde ayrıldıktan sonra tekrar bir işe girmiş olması onun kötü niyetli olduğunu göstermez. Zira böyle bir durumda Anayasal Çalışma Hakkı ön planda geldiği kabul edilmelidir. Bundan başka aile hayatı gerekleri de her zaman göz önünde tutulmalıdır. Kadın işçinin evlenme nedeniyle işten ayrıldıktan sonra tekrar bir işe girmiş olması onun kötü niyetli olduğunu göstermez.” hükmü bulunmaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı'nın hakkaniyete uygun olduğu ve evlenme nedeniyle işten ayrılan ve kıdem tazminatı alan kadın işçinin çalışma hakkını kaybettiğini söylemenin mümkün olmadığı görülmektedir (Kurt ve Koç, 2017,142).

L. Mazeret İzni Hakkı

Yıllık ücretli izin dışında, bazı mazeret hallerinde, işçiye ücretli izin isteme hakkı tanınmıştır (Demircioğlu ve Centel,2016,141). Çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri yakınların ölümü, evlenme veya babalık halinde işçinin ücretli mazeret hakkı gerekmektedir (Kurt, 14.05.2015).

6645 sayılı Kanun'la mazeret izninde önemli değişiklikler yapılmış ve işçiye;

- Evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde 3 gün ücretli,

- Eşinin doğum yapması hâlinde ise 5 gün ücretli izin verileceği hükme bağlanmıştır.

- Ayrıca, işçilerin en az %70 oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde 10 güne kadar ücretli izin verilecektir.

İşçinin evlenme, doğum, ölüm, hastalık gibi hallerde izin ihtiyacının giderilmesi ve bu dönemlerde işçiye izin verilmesi hem işçinin kendisi ve hem de ailesi ile sosyal yaşamının korunması düşüncesinden kaynaklanmaktadır (Güven ve Aydın, 2017, 295). Söz konusu mazeret izinlerinin iş günü olmadığı kabul edilerek (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2017,709) ve takvim günü olarak kullanılması gerekmektedir.

Mazeret ya da ek ücretli izin olarak tanımlanabilecek bu hakların kullanımını için gerekli belgelerin işverene ibrazı önem taşımaktadır. İşçi söz konusu

hakları kullanırken, ücretli izinli sayılabilmesi için mutlaka bu süreleri belgeleyebilmesi gerekmektedir.

Örneğin evlilik durumunda, evliliğini gösterir yasal bir belgeyi işverenliğe sunması gerekir. Özellikle, işçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verileceği hüküm altına alınmıştır.

M. Gebelik Veya Doğum Nedeniyle Feshe Karşı Koruma

Kadın işçilerin doğum ve gebelik nedeniyle iş sözleşmelerinin feshi geçerli veya haklı fesih sebebi olarak da kabul edilmemiştir. Nitekim İş Kanunu'nun 18.maddesinin 3.fıkrasının (d) bendine göre işveren cinsiyet, hamilelik ve doğum gibi halleri iş sözleşmesinin bildirimli feshi açısından geçerli neden olarak kullanamayacaktır. Ayrıca yine İş Kanunu'nun 18.maddesinin 3.fıkrasının (e) bendine göre de, İş Kanunu'nun analık halinde çalışma ve süt iznini düzenleyen 74.maddesinde öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu süre içinde belirtilen devamsızlık durumu gerekçe gösterilerek iş sözleşmesi geçerli sebeple feshedilemeyecektir.

Diğer bir ifadeyle gebelik veya doğum dolayısıyla verilen izinler sebebiyle devamsızlık, iş sözleşmesinin süreli feshi için geçerli neden oluşturmaz. Bu tür feshe karşı iş güvencesinden yararlanılabilecektir (Güven ve Aydın,2017,309).

Hamile işçinin korunmasına yönelik, iş sözleşmesinin kurulmasından sona ermesine kadar tüm aşamalarındaki hükümler göz önüne alındığında, sırf hamilelik nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi nedeniyle işçi, iş güvencesi kapsamında olmasa da işverenin fesih hakkını kötüye kullanması durumunda, kötü niyet tazminatına hak kazanacaktır (Özer, 2009,136).

3. 5953 SAYILI BASIN İŞ KANUNUNDA KADINLARA YÖNELİK DÜZENLEMELER

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 16. maddesinin son fıkrasında, “*Kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin 7 nci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu müddet zarfında müessese gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum vuku bulmaz veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu halin vukuundan itibaren bir ay müddetle bu ücret ödenir.*”

Gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardım, bu ödemeye tesir etmez.” hükmü getirilmiştir.

Görüldüğü üzere, 5953 sayılı Kanunda, kadın işçinin doğum öncesi süreyi doktor raporuna istinaden doğum sonrası kullanabilmesine ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır.

Basın İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu’ndan farklı olarak, gazeteci kadını gebelik ve analık döneminde ücret bakımından korumuştur. Gerçekten kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğinin yedinci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu süre içerisinde işveren gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum gerçekleşmez veya çocuk ölü doğarsa, bu halin meydana geldiği tarihten itibaren bir ay süreyle bu ücret ödenir. Gazetecinin bağlı olduğu sosyal sigorta kuruluşunda veya bağlı bulunduğu kuruluşlardan alacağı yardım, bu ödemeyi etkilemez (Sümer,2016,111-112).

Hamileliğin 7. ayında çocuğunu kaybeden bir kadın gazeteci için bir ay, yine yedinci ayda çocuğunu dünyaya getirmesi halinde iki ay, hamileliğin dokuzuncu ayından sonra doğumun gerçekleşmesi ve canlı doğum halinde bu süre beş aydan fazla olabilecektir (Çil ve Göktaş,2003,246).

Basın İş Kanunu, kadın gazetecinin analığı halinde izinli sayılacağı süreyi 4857 sayılı İş Kanununa göre hem daha uzun tutmuş ve hem de onu ücretsiz bırakmamıştır. 5953 sayılı Basın İş Kanununa göre, kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğinin yedinci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılacak ve bu süre zarfında gazeteciye son aldığı ücretin yarısı ödenecektir. Doğum olmaz ya da çocuk ölü doğarsa bu durumun meydana gelmesinden itibaren bir ay süre ile bu ücret ödenir. Kadın gazetecinin Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan ya da bağlı olduğu bir başka sosyal güvenlik kuruluşundan alacağı ödenek bu ödemeyi etkilememektedir. Kadın gazetecinin hamileliği ve doğum yapması ile ilgili bu izinli sayılma hali ve ücret ödenmesi gereken dönem sübjektif olup, kişiye ve olaya göre değişiklik göstermektedir (Kurt ve Dayıoğlu, 2015,143).

4. SONUÇ

Çalışan kadınların hem istihdam ve kariyerlerini devam ettirmeleri ve hem de toplumsal ve ailevi sorumluluklarını yerine getirmeleri nedeniyle çalışma hayatında en çok korunması gereken grup olduğu bir gerçektir. Bir yandan ka-

dının korunması için İş Kanunlarında bazı düzenlemeler yapılmış, öte yandan kadınların istihdamda tercih edilebilirliği için çeşitli teşvikler getirilmiştir.

İş Hukukunda, kadınlara eşit davranılması, yer ve su altında çalışma yasağı, gebe çalışanların gece postalarında çalıştırılma yasağı, gebe kadınların periyodik kontrollerine izin verilmesi, doğum halinde istirahat, doğum yapan kadının ücretsiz izin hakkı, süt izni, gazetecilerin doğum izni ve ücreti, evlenen kadın işçinin bir yıl içinde talep etmesi halinde kıdem tazminatı ödenmesi gibi kadınlara yönelik koruyucu hükümler getirilmiştir.

Doğum ve evlat edinme sonrası getirilen yeni haklar da kadın istihdamının arttırılmasını ve çalışan annelerin yaşadıkları sıkıntıların azaltılmasını amaçlamaktadır.

Kadınların işyerlerinde, erkek çalışanlara göre düşük ücretle çalıştırılarak ayrımcılığa tabi tutulması önemli bir tehlikedir. Bu tür bir ayrımcılık durumunda kadın çalışan hem dört aya kadar ücret tutarındaki uygun bir tazminatı ve hem de yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir.

Gebelik veya doğum dolayısıyla verilen izinler sebebiyle devamsızlık, iş sözleşmesinin süreli feshi için geçerli neden oluşturmayacaktır.

Gündüz vardiyalarında kadın işçiler, erkek çalışanların fazla çalışmaları mümkün ise de, gebelik veya emzirme durumunda işverence günlük çalışma süresine uyulması gerekmekte olup, gebe veya emziren kadın işçi günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacaktır.

Kadın çalışanlar, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi rızası ile iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır. Ancak, bu durumda ayrıca ihbar tazminatı ödemesi yapılmamaktadır.

Süt izninin toplu olarak kullandırılması yasanın amacına uygun olmadığı gibi, denetimlerde de eleştiri konusu yapılmaktadır. Dolayısıyla süt izninin mutlaka günlük olarak kullandırılması gerekmektedir. Ancak özellikle büyükşehirlerde işçinin ikameti ile işyeri arasında uzun mesafeler bulunabilmesinden dolayı, süt izni kullanımının kadın işçinin talebi halinde en azından haftada bir gün şeklinde kullanılabilmesi için mevzuatta değişiklik yapılmalıdır.

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda, kadın işçinin doğum öncesi 3 haftaya kadar çalışabilmesi ve doğum öncesi kullanmadığı 5 haftayı doğum sonrasına aktarabilmesine ilişkin bir düzenleme yapılması uygun olacaktır. Yine, Basın İş Kanunu'na göre, kadın gazetecinin hamileliği halinde hamileliğinin yedin-

ci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılacak ve bu süre zarfında gazeteciye son aldığı ücretin yarısı ödenmesi gerekmektedir. Doğumun ölümle sonuçlanması halinde ya da gerçekleşmemesi durumunda ise bu halin oluş tarihinden itibaren bir ay süreyle aynı ücret ödenecektir.

KAYNAKÇA

Aktay, Nizamettin ve ötekiler (2013). İş Hukuku. 6.bs. Ankara : Gazi Kitabev, 6. Baskı,

Akyiğit, Ercan (2016). İş Hukuku. 11.bs. Ankara : Seçkin Yayınevi

Andaç, Faruk (2016). İş Hukuku. 2.bs. Ankara : Detay Yayıncılık,.

Bacak, Bünyamin ve Kazancı, Ecehan(2014). “Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyolojik Etkilerin Değerlendirilmesi”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi** 3, 6 (2014/2):132-149.

Caniklioğlu, Nurşen (2017). “Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği”, **Emeğin Hukuku Kurultayı** 2, 22 Mayıs 2016, TBB Yayını, Ankara:115-152.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (08.11.2016). **Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik**. Ankara: Resmî Gazete (29882 sayılı).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (16.08.2013). **Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik**. Ankara: Resmî Gazete (28737 sayılı).

Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen, Canbolat, Talat (2017). İş Hukuku Dersleri. ynlınmş. 30.bs. İstanbul: Beta Yayınları.

Çil, Şahin, Göktaş Seracattin (2003). **Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu**, Ankara: Turhan Kitabevi.

Demircioğlu, Murat ve Centel, Tankut (2016). İş Hukuku, 19. Bs. İstanbul: Beta Yayınları.

Doğan Yenisey, Kübra ve ötekiler (2015). **Bireysel İş Hukuku**, Eskişehir : Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını

Ekmeççi, Ömer (2006). “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar”, **Çimento İşveren Dergisi**, 20, 1 (2006) : 48-55.

Ekonomi, Münir (2009). “Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması”, *Çalışma ve Toplum*, (2009/3):11-34.

Ekonomi, Münir (2017). “Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz izin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları”, **Legal**, İSGHD, 14, 53 (2017) : 21-58.

Ertuğrul, İbrahim (2017). “6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları Veeşitlik Kurumu Kanunu Sonrasında Bireysel İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Meselesine Bir Bakış”, **TBB Dergisi** 131 (2017): 347-372.

Güven, Ercan ve Aydın, Ufuk (2017). **Bireysel İş Hukuku**, 5. bs. Eskişehir: Nisan Yayınları

Hepple, Bob (2001). “Equality and empowerment for decent work”, **International Labour Review**, 140, 1

Hüseyinli, Namık ve Yiğit Yusuf (2017). “İş Hukuku’nda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler (Azerbaycan Ve Türk İş Hukuku Karşılaştırmalı Olarak)”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 25, 2, (2017):279-328.

Kandemir, Murat (2005). “4857 Sayılı İş Kanununun Kadın İşçilerle İlgili Düzenlemeleri”, **A.Can Tuncay’a Armağan**

Kaya, Pir Ali (2007). AB ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi, Ankara: Nobel Yayınları.

Koç, Muzaffer (2009 Temmuz-Ağustos). “Çalışma Hayatında Eşit Davranmama ve Sonuçları”, **Mali Çözüm Dergisi**. 94, (2009 Temmuz-Ağustos) : 257-270.

Köseoğlu, Ali Cengiz (2016). “Türk İş Hukukunda Analık”, **ŞEKER-İŞ, İş ve Hayat Dergisi**, 4, (2016/4): 97-124.

Kurt, Resul (09.03.2012). “Çalışan Kadınlar Haklarını Biliyor Mu?”, **Dünya Gazetesi**.

Kurt, Resul (14.05.2015). “Mazeret İzninde Rapor Şart”, **Star Gazetesi**.

Kurt, Resul (19.02.2016). “Doğum Yapana Yarım Çalışma Ödeneği”, **Dünya Gazetesi**.

Kurt, Resul (2013). “Çalışma Psikolojisi Boyutlarıyla Mobbing Tanım ve Tanı”, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel Ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı*, Ankara

Kurt, Resul ve Dayıoğlu, Esra (2015 Ocak). “Kadın Çalışanların Yasal Hakları”, **Yaklaşım Dergisi**, 265,(Ocak 2015): 139-148.

Kurt, Resul ve Koç, Muzaffer (2017). İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi,

3. Bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Mülayim, Baki Oğuz (2016). İş Hukukunda Gece Çalışması. Ankara : Adalet Yayınları

Narmanlıoğlu, Ünal (2012). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri. 4.bs. İstanbul : Beta Yayınları

Özer, Hatice Duygu (2009/2). “Doğum İzninin İşçinin Kıdemine ve İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi”, Çalışma ve Toplum. 21 (2009/2):123-136.

Pakin, Ebru Akın (2005). **Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği**, Ankara: Legal Yayınları.

Saracel, Nüket. (1986) **Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenmesi Esasları**. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Eskişehir, Anadolu Üniversitesi.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (01.09.2016). **2016/20 sayılı SGK Genelgesi**. Ankara; Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı.

Sümer, Haluk Hadi (2016). **Bireysel Basın İş Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Sümer, Haluk Hadi (2017). **İş Hukuku**, 22. bs. Ankara: Seçkin Yayınları.

Sümer, Nezihe Binnur. (1997) İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması. (Yayımlanmamış Doktora Tezi)Konya, Selçuk Üniversitesi.

Süzek, Sarper (2017). İş Hukuku, 14. bs. İstanbul: Beta Yayıncılık.

T.C Yasalar (04.02.2011). **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu**. Ankara: Resmî Gazete: (27836 Sayılı).

T.C Yasalar (09.11.1982), **Mülga 3008 sayılı İş Kanunu**. Resmî Gazete:3330 Sayılı.

T.C Yasalar (09.11.1982), **Türkiye Cumhuriyeti Anayasası**. Ankara: Resmi Gazete: (17863 Mükerrer Sayılı).

T.C Yasalar (13.06.1952). **5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi Hakkında Kanun**. Ankara: Resmî Gazete: (8140 Sayılı).

T.C Yasalar (16.06.2006). **5510 Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**. Ankara: Resmî Gazete: (26200 Sayılı).

T.C Yasalar (22.05.2003). **4857 Sayılı İş Kanunu**. Ankara: Resmî Gazete: (25134 Sayılı).

T.C Yasalar (30.06.2012), **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**. Ankara: Resmî Gazete: (28339 Sayılı).

Taşkent, Savaş ve Kurt Dilek (2014). “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması”, Çalışma ve Toplum, 40 (2014) : 29-50.

Tuncay, A. Can ve Ekmekçi, Ömer (2017) **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 19. Bs. İstanbul: Beta Yayınları.

Tunçomağ, Kenan ve Centel, Tankut (2016) İş Hukukunun Esasları, 8. Bs. İstanbul: Beta Yayınları.

Uğur, Suat ve Yiğit Yusuf.(2017). “İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı”, **Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi**, 6, 1, (2017 Haziran):71.-100.

Urhanoglu, Cengiz İhtar (2012) “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk Ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler”, **TBB Dergisi** 98 (2012) :203-230.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (06.05.2015). **E .2014/4635, K: 2015/16494 sayılı kararı**. Ankara: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (25.09.2017). **E: 2015/16933, K: 2017/19050 sayılı kararı**. Ankara: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (12.11.1997). **E.1997/14623, K.1997/18913 sayılı kararı**. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (13.7.2009). **E.2008/36349, K.2009/20734 sayılı kararı**. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (16.1.1996). **E.1995/24545, K.1996/62 sayılı kararı**. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (18.09.1989).**1989/6776, K. 1989/6979 sayılı kararı**. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (25.01.2001). **E. 2001/16313, K. 2001/1306 sayılı kararı**. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (26.9.2008). **E.2007/27521.K.2008/25157 sayılı kararı**. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (14.02.1990). **E. 1990/9-52, K. 1990/84 sayılı kararı**. Ankara: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (27.04.1988). **E. 1988/9-225, K. 1988/369 sayılı kararı**. Ankara: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu.

Yiğit, Yusuf ve Topkaya, Selda. (2017/1). “Türk İş Hukuku’nda Gebe ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 6, 14 (2017/1):47-67.