

Dünya Kadınlar Gününe Özel İş Kanununa Göre Kadın İşçilerin Hakları

Cumhur Sinan ÖZDEMİR

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Başmüfettişi

1. Giriş

1857 yılında New York'lu dokuma işçisi kadınların eşitsizliklere ve ayrımcılığa karşı sürdürdüğü mücadele ile başlayan süreçte 8 Mart, tüm dünya kadınlarının, kutladığı uluslararası bir güne dönüşmüştür. Bugüne özel kadın işçilerin İş Kanunu'ndan doğan hakları makale konusu yapılmıştır.

2. Eşit Davranma İlkesi

Anayasa'nın, 10'uncu maddesi "herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz" hükmünü, 55'inci maddesi ise "ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur" hükmünü içermektedir. Anayasa'nın, 10'uncu ve 55'inci maddeleri en temel anlamda eşitlik ilkesini tarif etmiştir. Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, İş Hukuku bakımından işverenin, işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmaması olarak tanımlanabilir.

a) Anayasa Yönünden

Eşitlik ilkesi en temel anlamda Anayasa'nın 10 ve 55'inci maddelerinde de ifade edilmiştir. 10'uncu maddede "herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" kuralına, 55'inci maddede ise "ücret emeğin karşılığıdır. Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır" kuralına yer verilmiştir.

b) İş Kanunu Yönünden

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 5'inci maddesi "Eşit Davranma İlkesi" başlığı adı altında düzenlenmiştir. 5'inci madde de "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik

nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” kuralına yer verilmiştir.

c) Uluslararası Hukuk Yönünden

Eşit davranma ilkesi;

- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi,
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi,
- Avrupa Sosyal Şartı,
- Avrupa Ekonomik Topluluğu Andlaşması,
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İLO) Sözleşme ve Tavsiye Kararlarında da çeşitli biçimlerde ele alınmıştır.

Avrupa Sosyal Şartının 8'nci maddesinde "Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı" öngörülmüş olup Ülkemiz tarafından da bu hüküm onaylanmıştır.

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 Direktifi'nin "Analık (Doğum) İzninden Dönüş" başlıklı 15'nci maddesinde, "doğum iznindeki bir kadının, doğum izninin bitiminden sonra işine veya eşdeğer bir pozisyona kendisi için daha dezavantajlı olmayan koşul ve şartlarda geri dönmeye ve çalışma koşullarında yokluğu sırasında yararlanmış olacağı her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakkı vardır" şeklinde kurala yer verilerek, doğum iznini kullanan kadın işçi yönünden, işverenin eşit davranma borcuna vurgu yapılmıştır.

2.1. Eşit Davranma İlkesinin Koşulları

- İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.
- İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.
- İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.
- İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

2.2. İş Kanunu Yönünden Eşit Davranma İlkesinin Niteliği

4857 sayılı İş Kanunu sistematüğinde, eşit davranma borcu, işverenin genel anlamda borçları arasında yerini almıştır. Buna rağmen eşitlik ilkesini düzenleyen 5'inci maddede, her durumda mutlak bir eşit davranma borcu düzenlenmiş değildir. Belli bazı durumlarda

işverenin eşit davranma borcunun varlığından söz edilmiş, ancak " esaslı nedenler olmadıkça" ve " biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça" bu yükümlülüğün bulunmadığı Yargıtay kararlarında vurgulanmıştır¹. İşverence, işçiler arasında farklı uygulamaya gidilmesi yönünden nesnel nedenlerin varlığı halinde eşit işlem borcuna aykırılıktan söz edilemez².

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin ilk fıkrasında, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi sebeplere dayalı ayırım yasağı getirilmiştir. Belirtilen bu hususların tamamının mutlak ayırım yasağı kapsamında ele alınması gerekir. Eşit davranma ilkesinin uygulanabilmesi için;

- aynı işyerinin işçileri olma,
- işyerinde topluluk bulunması,
- kollektif uygulamanın varlığı,
- zamanda birlik,
- iş sözleşmesiyle çalışmak koşulları, gerekmektedir
-

5'inci maddenin ikinci fıkrasında ise tam süreli - kısmi süreli işçi ile belirli süreli - belirsiz süreli işçi arasında farklı işlem yapma yasağı öngörülmüştür. 3'üncü fıkrasında cinsiyet ve gebelik sebebiyle ayırım yasağı düzenlenmiş ve bu durumda olan işçiler bakımından iş sözleşmesinin sona ermesinde de işverenin eşit davranma borcunun varlığı özel olarak vurgulanmıştır. İşverenin işin niteliği ile biyolojik nedenlerle farklı davranabileceği bahsi geçen hükümde açıklanmıştır. 4 ve 5'inci fıkralarında ise işverenin ücret ödeme borcunun ifası sırasında ayırım yasağından söz edilmektedir. Maddede sözü edilen ücretin genel anlamda ücret olduğu ve ücretin dışında kalan ikramiye, prim vb. ödemeleri de kapsadığı açıktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesinin (a) ve (b) bentlerinde sözü edilen sendikal nedenlere dayalı ayırım yasağı da mutlak ayırım yasağı kapsamında değerlendirilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5 ve 18'inci maddesinde sayılan haller sınırlayıcı olarak düzenlenmiş değildir. İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol açmayan cinsel tercihi sebebiyle ayırım yasağı da buna eklenebilir. Yine siyasi sebepler ve dünya görüşü gibi unsurları esas alan bir ayrımcılık korunmamalıdır.

İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmasının yaptırımını yine İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin 6'ıncı fıkrasında düzenlenmiştir. Anılan hükme göre işçinin dört aya kadar ücreti tutarında bir ücretten başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep imkanı bulunmaktadır. 5'inci madde emredici nitelikte olduğundan anılan hükme aykırı olan sözleşme kuralları geçersizdir. Geçersizlik nedeniyle ortaya çıkan kural boşluğu eşit davranma ilkesinin gereklerine uygun olarak doldurulmalıdır³.

¹Yargıtay 9.HD-E:2008/27310-K:2008/22095-T:25.07.2008

²Yargıtay 9.HD-E:2009/33837-K:2009/32939-T:02.12.2009

³Yargıtay 9.HD-E:2010/21080-K:2010/15389-T:01.06.2010

2.3. Eşit Davranma İlkesine Aykırı Davranış

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesine göre; iş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir.

İşçi, eşit davranma ilkesine aykırı bir şekilde çalıştığı ya da çalışmadığı süre zarfında yararlanamadığı haklarından ve bunun dışında ek olarak İş Mahkemesi tarafından tayin edilecek tazminat tutarından yararlanacaktır. Tazminat tutarı, işçinin ücreti üzerinden hesaplanmakta ve hesaplama prim, ikramiye ve parasal yardımlar dahil edilmemektedir. Dört aya kadar ücret tutarındaki tazminat, ödenecek tazminatın üst sınırı oluşturur.

İşverenin, sendikalı olup olmama kriterine göre işçilere karşı eşit davranma ilkesi hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. Bu tazminat tutarı, dört aylık ücret sınırlamasına tabi olmayan ayrı ve özel bir düzenlemedir.

Eşit davranma ilkesine aykırılık halinde uygulanacak yaptırım sadece 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesi gereğince öngörülen tazminat ve 99'uncu maddesinin (a) fıkrasında belirtilen idari para cezası ile sınırlı değildir. Aynı zamanda, bahse konu aykırılık Türk Ceza Kanunu kapsamında suç olarak düzenlenmiştir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun "Ayrımcılık" başlıklı 122'inci maddesi "Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

- Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan,
- Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden,
- Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen,

kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir" hükmünü içermektedir.

2.4. Doğum Yapan İşçi – Ayrımcılık Yasağına Aykırı Davranış

Eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin son fıkrasında yer alan "...işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur" hükmüne göre işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından ispatlanmalıdır.

Yargıtay⁴ "davacı işçinin davalıya ait işyerinde satış müdürü olarak görev yaptığı, doğum iznini kullandığı sırada yerine başka bir işçinin atandığı, doğum izni sonrası davacıya İstanbul Anadolu bölge müdürlüğü görevinin teklif edildiği hususları taraflar arasında tartışmasızdır. Davacı işçi yapılan bu değişikliğin 2 çocuklu bir bayanın satış müdürlüğü görevini yerine getiremeyeceği düşüncesiyle yapıldığını iler sürmüştü, davalı işveren ise genel müdür düzeyinde organizasyon değişikliğine gidildiğini, davacının görev değişikliğinin de bu kapsamda yapıldığını açıklamıştır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, davacı işçinin daha önce

⁴Yargıtay 9.HD-E:2009/19835-K:2011/46440-T:29.11.2011

açtığı işe iade davasında, doğum izninde olduğu bir dönemde davacının yerine başka bir kişinin atanması ve izin sonrası davacıya başka bir görev teklifi İş Kanunu hükümlerine aykırı olarak değerlendirilmiş ve davacının yapılan görev değişikliğini kabul etmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshi haklı ve geçerli bulunmamış, davacının önceki işine iadesine karar verilmiştir. Davalı işverenin temyizi üzerine kesinleşen karara dayanılarak davacı işçi tarafından yapılan işe başvuru da işverence reddedilmiş ve işe başlatılmayarak tazminatları ödenmiştir. Kesinleşen işe iade kararı da işverence yapılan değişikliğin organizasyon değişikliği kapsamında geçerli bir nedene dayanmadığını ortaya koymaktadır. Öte yandan davacı tanıkları üç kadın işçi olup, 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 açıklamıştır. Yapılan bu açıklamalara, dosya içeriğine ve özellikle kesinleşen işe iade kararı gerekçesine göre davacı işçinin doğum iznini kullanması sebebiyle kabulü mümkün olmayan daha alt bir görev teklif edildiği ve işçi tarafından kabul edilmemesi üzerine de iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının doğum iznini kullanması ve analık sebebiyle maruz kaldığı bu durum 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirildiğinde ayrımcılık tazminatının koşullarının oluştuğu kabul edilmelidir. Yine aynı hükme göre yoksun kalınan hakların talebi de yerindedir. Mahkemece dosya içinde bulunan hesap raporu bir değerlendirmeye tabi tutularak davaya konu isteklerle ilgili olarak bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde isteklerin reddi hatalıdır” kararından da anlaşılacağı üzere eşitlik ilkesinin amacı; kişilere Yasalar karşısında ayırım yapılmasını ve ayrımcılık tanınmasını önlemektir. Durum ve konulardaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları gerekli kılabilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa eşitlik ilkesi ihlal edilmiş olmaz.

Yargıtay'ın kararında da belirtildiği "*davacı işçinin doğum iznini kullanması sebebiyle kabulü mümkün olmayan daha alt bir görev teklif edildiği ve işçi tarafından kabul edilmemesi üzerine de iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının doğum iznini kullanması ve analık sebebiyle maruz kaldığı bu durum 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirildiğinde ayrımcılık tazminatının koşullarının oluştuğu kabul edilmelidir. Yine aynı hükme göre yoksun kalınan hakların talebi de yerindedir*" üzere kadın işçi doğum izni ve analık sebebiyle maruz kaldığı durum nedeniyle ayrımcılık tazminatına hak kazanacaktır. İş ilişkisinde veya sona ermesinde İş Kanunu'nun,5'inci maddesinde belirtilen eşitlik ilkesi koşulları hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.

3. Kadın Çalışanların Gece Çalışması Koşulları ve Kreş Hakkı

18 yaşını doldurmuş kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılmalarına ilişkin usul ve esasları 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 73'üncü ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun, 30'uncu maddelerine dayanılarak hazırlanan, 24.07.2013 tarih ve 28717 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "**Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik**" ile düzenlenmiştir. Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde kreş hakkı uygulamasına ilişkin usul ve esasları 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun, 30'uncu maddesine dayanılarak hazırlanan,16.08.2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "**Gebe veya**

Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" ile düzenlenmiştir.

3.1. Gece süresi ve Gece Çalışmaları

4857 sayılı İş Kanunu'nun,69'uncu maddesine göre; çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir. İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

3.1.1. Kadın Çalışanların Gece Postasında Çalıştırılma Süresi

Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmazlar.

3.1.2. İşyerine Ulaşımı

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.

3.1.3. Sağlık Gözetimi

Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır. 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.

3.1.4. Eşlerinin de Gece Postasında Çalışması Durumu

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, imkan dahilinde karşılanır.

3.1.5. Saklama Yükümlülüğü

Gece postalarında kadın çalışan çalıştırmak isteyen işverenler, gece çalıştırılacak kadın çalışanların isim listelerini, iş müfettişlerince yapılan denetimlerde göstermek üzere işyerinde saklamak zorundadır.

3.2. Gebe ve Emziren Kadınların Gece Çalışması

Kadın çalışan, gebelik ve emzirmeye başlama halinde işverenini bilgilendirmek zorundadır. 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.

3.3. Çalışma Saatleri ve Çalıştırılma Yasağı

Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. 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.

3.4. Analık ve Süt İzni

Çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla analık ve süt izninde 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 74'üncü maddesi hükümleri uygulanır. Yasal hükme göre;

- Kadın işçilerin 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 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.
- Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.
- 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 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.

3.5. Muayene İzni ve Emziren Çalışanın Çalıştırılması

Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir. Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığını raporla belirlenmesi gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmaz.

3.6. İşverenin Kreş Açma Yükümlülüğü

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta ve Yönetmelik ekinde belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın ve Yönetmelikte belirtilen şartları taşıyan bir yurdun (kreşin) kurulması zorunludur. Yurt, (kreş) işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler. Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır. Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir.

4. Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi ve Kıdem Tazminatı

İş sözleşmesini fesih hakkı; hak sahibine, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 24'üncü maddesinde, işçinin önelli fesih bildirimine ise aynı Kanunun 17'nci maddesinde düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 120 ve geçici 6'ncı maddesi gereği "Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu'nun, 14'üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır" hükmünü içeren yasal düzenlemede bir değişiklik olmamıştır.

4.1. Fesih

Devam etmekte olan bir hukuki ilişkiyi, tek taraflı olarak ve ileriye dönük olmak üzere sonlandıran bozucu yenilik doğurucu irade beyanına fesih denir. Fesih hakkı, iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır.

4.1.1. Fesih Önel Süresi

İş sözleşmesi taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da, taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasına fesih denir. Fesih hakkı, iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır. Süresi belirli olmayan sürekli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. İş sözleşmeleri;

- İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

4.1.2. Sözleşmenin Feshinde Usul

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25/II. maddesi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır. İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. İşverenin İş Kanunu 25/II. maddesi şartlarına uygun fesih hakkı saklı olmak şartı ile hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Yazılı bildirim İş Kanunu'nun, 109'uncu maddesi gereği ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılacaktır. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilecektir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligatlarda ise bu kanun hükümleri uygulanacaktır.

4.1.3. Fesih Bildirimine İtiraz

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Başka bir anlatımla yasa koyucu önce genel kanıt kuralının aksine işverene bir kanıt yükü getirmiş ancak işverenin bu kanıt yükünü yerine getirmesinden sonra işçinin feshe ilişkin gerçek sebep iddiasını da kanıtlamasına olanak tanıyarak genel kanıt kuralına dönmüştür. Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

4.2. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı işçinin iş sözleşmesinin sona eriş biçimine bağlı olarak ve işçinin çalıştığı süre dikkate alınarak ücret tutarına göre ödenen kıdem tazminatı "İş Hukukuna has, işçinin işini kaybetme olgusuna dayalı, kıdem esası üzerine kurulu özel bir tazminat türü" şeklinde tanımlanabilir.

4.2.1. Kıdem Tazminatı Hak Kazanma Şartları

İşyerinde en az 1 yıl çalışmış olan işçilerin kıdem tazminatına hak kazanması için iş sözleşmesinin aşağıdaki nedenlerle sona ermesi şarttır.

- İşveren tarafından İş Kanunu'nun, 25/II. maddesinde gösterilen sebepler dışında işçinin işten çıkarılması.
- İşçinin İş Kanunu'nun, 24'üncü maddesi uyarınca işi bırakması.
- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla işçinin işten ayrılması.
- Yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla işçinin işi bırakması.
- Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile işten ayrılması.
- İşçinin ölümü.

4.2.2. Kıdem Tazminatının Ödenmesi

İşçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez. Kıdem tazminatının hesaplanması son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Kıdem tazminatına esas giydirilmiş ücret belirlenirken, işçinin son bir yıl içindeki ücret ve diğer haklarının toplanarak 365'e bölünerek günlük miktarları bulunmalı ve hesaplama buna göre yapılmalıdır.

İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki iş sözleşmesi sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır.

4.2.3. Kıdem Tazminat Hesabı

Örnek:

Kıdem tazminatı almayı hak eden bir işçinin 3 yıl 3 ay 3 gün hizmeti bulunmaktadır. İşçi kıdem tazminatını aşağıdaki şekilde hesaplayacaktır.

- İşçinin Aylık Brüt Maaşı: 1.500 TL
- Günlük Ücreti: $1.500 : 30 = 50$ TL

- İşçiye Yılda İki Aylık Brüt Maaş Tutarında İkramiye Verilmektedir: $1.500 \times 2 = 3.000$ TL
- Günlük ikramiye: $3.000 : 365 = 8.22$ TL
- Giydirilmiş günlük ücret: $50 + 8.22 = 58.22$ TL
- 3 yıl için: $58.22 \times 30 \text{ gün} \times 3 \text{ yıl} = 5.239,80$ TL
- 3 ay için: $58.22 \times 30 \text{ gün} \times 3/12 \text{ ay} = 436,65$ TL
- 3 gün için: $58.22 \times 30 \text{ gün} \times 3/365 \text{ gün} = 14,36$ TL
- Toplam = $5.690,81$ TL

İşçiye yapılacak 5.690,81 TL kıdem tazminatı ödemesinden sadece binde 7,59 oranında (43,19 TL) damga vergisi kesilecektir. Kıdem tazminat ödemesinden gelir vergisi kesilmez.

4.2.4. Kıdem Tazminatı Tavanı

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükte olan 14'üncü maddesine göre, toplu iş sözleşmeleri ve/veya iş sözleşmeleri ile belirlenen kıdem tazminatının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini aşamaz. Diğer bir ifadeyle kıdem tazminatının tavanı en yüksek devlet memuru için öngörülen azami emeklilik ikramiyesine bağlanmıştır. 01.01.2015-30.06.2015 dönemi için kıdem tazminat tavanı 3.541,37 .-TL'dir.

Devlet Memurlarına bir hizmet yılı için ödenmekte olan emeklilik ikramiyesinin hesabında aşağıda belirtilen ödemelerin toplamı esas alınmaktadır:

- Aylık Gösterge x Aylık Katsayısı
- Ek Gösterge x Aylık Katsayısı
- Kıdem Aylığı Toplam Göstergesi x Aylık Katsayısı
- Taban Aylık Göstergesi x Taban Aylık Katsayısı
- En yüksek devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) brüt tutarının her devlet memurunun kendi ek göstergesine göre farklılık gösteren oranına tekabül eden miktar 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun değişik Ek 70.maddesinin birinci fıkrasının b bendinde belirtilmiş bulunan ve her devlet memurunun almakta olduğu ek göstergesine göre farklılık gösteren bu uygulamaya göre; Ek göstergesi 8400 ve daha yüksek olanlara % 240, ek göstergesi 7600 (dâhil) - 8400 (hariç) arasında olanlara % 200, ek göstergesi 6400 (dâhil) - 7600 (hariç) arasında olanlara %180, ek göstergesi 4800 (dâhil) - 6400 (hariç) arasında olanlara % 150, ek göstergesi 3600 (dâhil) - 4800 (hariç) arasında olanlara % 130, ek göstergesi 2200 (dâhil) - 3600 (hariç) arasında olanlara % 70, diğerlerine % 40 oranı uygulanmaktadır.

01.01.2015 – 30.06.2015 döneminde geçerli olmak üzere;

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, 154'üncü maddesi uyarınca aylık gösterge tablosunda yer alan rakamlar ile ek gösterge rakamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak aylık katsayısı (0,079308) olarak; memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak taban aylık katsayısı (1,24144) olarak; iş güclüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı ise (0,025149) olarak belirlenmiştir.

Yukarıdaki açıklama çerçevesinde, en yüksek devlet memuru olan Başbakanlık Müsteşarına bir hizmet yılı için ödenen emeklilik ikramiyesi 01.01.2015-30.06.2015 tarihleri için aşağıdaki şekilde hesaplanmaktadır:

Aylık Göstergesi $1.500 \times 0,079308 = 118,962$

Kıdem Aylığı Toplam Göstergesi $500 \times 0,079308 = 39,654$

Ek Göstergesi $8.000 \times 0,079308 = 634,464$

Taban Aylığı Göstergesi $1.000 \times 1,24144 = 1.241,44$

Aylık Katsayısı $0,079308$ Taban Aylık Katsayısı $1,24144$

En Yüksek Devlet Memuru Maaşının İki Katı $9500 \times 0,079308 \times 2 = 1.506,852$

Kıdem Tazminat Tavanı $(118,962 + 39,654 + 634,464 + 1.241,44 + 1.506,852)$
3.541,37 .-TL

4.3. Evlenen Kadın İşçiye Kıdem Tazminatı Ödenmesi

1475 sayılı İş Kanunu'nun, 14'üncü maddesi, kıdem tazminatına hak kazanma koşullarını belirtmiştir. 14'üncü madde hükmüne göre " ...kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi... hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için aynı oran üzerinden ödeme yapılır". Yasal düzenleme gereği kadın işçi çalıştığı süre ile orantılı kıdem tazminatını alacaktır.

Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesini fesih etmesi ve kıdem tazminatını işverenden talep etmesi gerekir. Aksi halde bu haktan yararlanamaz. Feshin işverence kabul edilmesi gerekmez. Kadın işçinin bu haktan yararlanabilmesi için iş sözleşmesinin devam ediyor olması şarttır. Evlilik nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı sadece kadın işçiye verilmiştir. İşveren ve/veya erkek işçi bu yasal gerekçe ile iş sözleşmesini sona erdiremez. Evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesheden kadın işçiden işveren kanaatimce de ihbar öneli talep edemez.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi (E.No:2012/10999-K.No:2014/16076-T:20.05.2014)kararında da "...Anayasal temeli olan çalışma hak ve hürriyetinin ortadan kaldırılması düşünülemez. Kadın işçinin evlilik nedenine bağlı feshinin ardından kısa bir süre sonra yeniden çalışmasının gerekleri ortaya çıkmış olabilir. Hatta kadın işçi evlilik nedenine dayalı feshin ardından ara vermeksizin başka bir işyerinde çalışmaya başlayabilir ve bu durum evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında daha olumlu sonuçlar doğurabilir..." belirtildiği üzere evlilik nedeniyle iş sözleşmesini sona erdiren kadın işçi, kanaatimce de başka bir işyerinde çalışabilir.

5. Sonuç

Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, iş hukuku bakımından işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Eşit işlem borcu işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında kalmakta ve doğrudan iş sözleşmesinden doğmaktadır⁵.Eşit davranma ilkesinin uygulanabilmesi için aynı işyerinin işçileri olma, işyerinde topluluk bulunması, kolektif uygulamanın varlığı,

⁵Yargıtay 9.HD-E:2007/31462-K:2008/108-T:12.02.2008

zamanda birlik ve iş sözleşmesiyle çalışmak koşulları gerekmektedir⁶.İş Kanunu'nun 5'inci maddesi emredici nitelikte olduğundan anılan hükme aykırı olan sözleşme kuralları geçersizdir. Eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte, işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından ispatlanmalıdır. Kadın işçiye doğum izni ve analık sebebiyle eşitlik ilkesine aykırı davranan işverene yönelik yaptırım 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5 ve 99'uncu maddelerinde düzenlenmiştir. 5'inci maddesinin 6'ncı fıkrası hükmüne göre işçinin dört aya kadar ücreti tutarında bir ücretten başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep imkanı bulunmaktadır. 99'uncu maddesinin (a) fıkrası gereği; eşit davranma ilkesine uymayan işverene 2015 yılında her işçi için 134.-TL idari para cezası uygulanacaktır.

Kadın çalışanların gece çalıştırılması ve kreş hakkına ilişkin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu Kanuna göre çıkarılan Yönetmeliklerle özel koruyucu düzenlemeler getirilmiş olup, bu düzenlemeler idari para cezası yaptırımı ile güvence altına alınmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun,26'ncı maddesinde "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 idari para cezası verilir." denilmekte olup, her yıl yeniden değerlendirme oranında artırılan bu yaptırımın 2015 yılında uygulanacak güncel karşılığı 1.233.-TL'dir. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ile Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümlerini 2015 yılında ihlal eden işverenlere, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak 1.233.-TL idari para cezası verilecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120'nci maddesi gereği halen yürürlükte olan 1475 sayılı Yasanın 14'üncü maddesinin birinci fıkrasında, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde evlilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanabilecek şekilde feshedebileceği hükme bağlanmıştır. Kadın işçinin evlilik sebebiyle fesih hakkı, evlilik tarihinden itibaren başlar. Bu hak, sadece bayan eşe tanınmış olup, resmi evlilik işleminin tamamlanmasından itibaren bir yıl içinde kullanılmalıdır. Kadın işçinin Yasanın tanıdığı fesih hakkını kullanması halinde, kıdem tazminatı talep hakkı doğar. Feshin işverence kabul edilmesi gerekmez. Aynı zamanda işçinin işverene ihbar öneli tanınması zorunluluğu da bulunmamaktadır.

1857 yılında New York'lu dokuma işçisi kadınların eşitsizliklere ve ayrımcılığa karşı sürdürdüğü mücadele ile başlayan süreçte 8 Mart, tüm dünya kadınlarının, kutladığı uluslararası bir güne dönüşmüştür. Kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmak yolunda verdiği savaşın temsili başlangıcı 8 Mart 1857 yılında ABD'nin New York kentinde başlamıştır. Konfeksiyon ve tekstil fabrikalarında çalışan 40.000 işçinin çalışma koşullarına ve düşük ücrete karşı başlattığı grev sırasında çıkan yangında çoğu kadın 129 işçi ölmüştür.

1910 yılında Danimarka'nın Kopenhag kentinde toplanan 2. Enternasyonale bağlı kadınlar toplantısında, Almanya Sosyal Demokrat Parti önderlerinden Clara Zetkin, bu yangında yaşamını yitiren 129 kadın işçi anısına 8 Mart gününün Dünya Emekçi Kadınlar Günü olarak kutlanmasını önermiş, kadın hakları hareketini, özellikle oy hakkını onurlandırmayı amaçlayan Kadınlar Günü Önerisi oy birliği ile kabul edilmiştir. 1975 yılında Dünya Kadınlar Yılı'nı İlan eden Birleşmiş Milletler Örgütü, 16 Aralık 1977 tarihinde 8 Mart'ın

⁶Yargıtay 9.HD-E:2011/276-K:2013/10657-T:01.04.2013

tüm kadınlar için Dünya Kadınlar Günü olarak kutlanmasını kararlaştırmış, kadınlara eşit hakların verilmesinin Dünya barışını güçlendireceği kabul edilmiştir.

Ülkemizde kadınların işgücüne katılımı, gerek kendileri gerekse aile ve toplumsal kalkınma için önemli olduğu kabul edilmekle birlikte düşüktür ve yıllara göre sürekli bir azalma göstermektedir. Kadın ve istihdam ilişkisi tüm yönleri ile kamuoyu gündemine getirilmelidir.

Kadınların yaratıcı gücünü ve yeteneğini hayatın her alanında hissetmeyen toplumların gelişemediği ve kalkınamadığı bilinen bir gerçektir.

“Dünya Kadınlar Gününüz” kutlu olsun.

Kaynakça

- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, **Yargıtay Karar İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu**, Ankara, Maliye Postası Yayınları,2012
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, **Açıklamalı ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi**, İstanbul, Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayınları,2011
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, **İş Kanunu İşveren ve İşçi Rehberi**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2010
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, **Yargıtay Kararları ile Açıklamalı Güncellenmiş İş Kanunu**, Ankara, Yaklaşım Yayınları,2009
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2007/31462-K:2008/00108-T:12.02.2008)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2008/27310-K:2008/22095-T:25.07.2008)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2009/33837-K:2009/32939-T:02.12.2009)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2010/21080-K:2010/15389-T:01.06.2010)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2009/19835-K:2011/46440-T:29.11.2011)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2011/00276-K:2013/10657-T:01.04.2013)