

Dr. Öğr. Ü. Meltem ÖZTÜRK *

ANALIK HALİNİN KIDEM TAZMİNATI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF MATERNITY STATUS IN TERMS OF SEVERANCE PAY

ÖZET

İş hukukunun en önemli müesseselerinden biri olan kıdem tazminatı, kadının analık nedeniyle iş akdini feshetmesi halinde ödenmemektedir. İş mevzuatında anneyi ve çocukları koruyucu pek çok düzenlemeye yer verildiği halde bu konuda henüz bir düzenleme yapılmamış olması bir eksikliktir. Analık halinde kadın işçiyi koruyan düzenlemelerin, işçinin bir gün en son çalıştığı işyerine geri döneceği esasına göre yapıldığı dikkati çekmektedir. Oysa kadın işçi, çocukla birlikte değişen koşulları ve ihtiyaçları nedeniyle, iş ve aile yaşamı arasında denge kurmakta zorlanabilmektedir. Kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde analık halinde iş sözleşmesini feshetme hakkı tanınmaması, işçileri kıdem tazminatından vazgeçmekle, zoraki çalışmak arasında tercih yapmak zorunda bırakabilmektedir. Karşılaştırmalı hukuktaki kıdem tazminatı uygulamaları incelendiğinde bazı ülkelerde doğumun kadın açısından haklı fesih sebebi olarak kabul edildiği görülmektedir. Kıdem tazminatı fonu oluşturulduğunda bu ülkelerde olduğu gibi analık haline bağlı fesihlerde fondan kıdem tazminatı ödemesi mümkün hale getirilebilir. Böylelikle mevcut durumun aşağıda tartıştığımız sakıncalarının azalacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada iş sözleşmesini analık nedeniyle feshetmek isteyen kadın işçiye kıdem tazminatı ödemesi ihtiyacı değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kıdem tazminatı, kıdem tazminatı fonu, analık, aile dostu iş hukuku

ABSTRACT

Severance pay, one of the most important institutions of labor law, is not paid in the event the woman terminates the employment contract due to maternity. Although there are many regulations in the labor legislation protecting the mother and children, the lack of a regulation in this regard is considered a deficiency. It is seen that the current protective regulations are made on the basis that the female worker will return to her last place of employment one day. Yet, due to her changed circumstances and needs upon the arrival of the child, the female worker may find it difficult to balance work life and family life. The absence of the right to terminate the employment contract in the case of maternity in article 14 of the Labor Law No. 1475, which regulates severance pay, may force the workers to choose between give up on the severance payment and working strainedly. When the severance pay applications in comparative law are analyzed, it is seen that in some countries, birth is accepted as a valid reason for termination for women. When the severance pay fund is created, it can be made possible to pay severance pay from the fund in case of termination related to maternity status, as in these countries. Thus, it is believed that the drawbacks of current situation that we discussed below will decrease. In our study, the situation of the female worker wanting to terminate the employment contract due to maternity was evaluated in terms of the right to severance pay.

Keywords: Severance pay, severance pay found, maternity, family-friendly employment law

* ORCID ID: 0000-0001-8279-6126

Makale Geliş Tarihi: 08.01.2020 Kabul Tarihi: 18.08.2020

Uluslararası Fındal Üniversitesi, ozmelttem@gmail.com

GİRİŞ

İşçinin en önemli haklarından biri olan kıdem tazminatı, kadının analık nedeniyle iş akdini feshetmesi halinde ödenmemektedir. İş mevzuatında analık halinde kadın işçileri ve çocukları koruyucu birçok düzenlemeye yer verilmişken analık nedeniyle fesihlerde kıdem tazminatı hakkı tanınmaması önemli bir eksikliklerdir. Özellikle son yıllarda iş hukukunda kadın işçileri kapsayan bir çok aile dostu düzenleme yapıldığı görülmektedir. Ancak bu düzenlemelerin neredeyse tamamının kadın istihdamının korunması amacını gözetmediği ve işçinin bir gün en son çalıştığı işyerine geri döneceği esasına dayandırıldığı dikkati çekmektedir. Ülkemize özgü sosyal, kültürel ve ekonomik koşulların bu yaklaşımı haklı çıkardığı yadsınamaz bir gerçektir. Bununla birlikte kadınların, analıkla değişen yaşam koşulları nedeniyle, “iş, çocuk ve ev” üçgeninde denge kurmakta zorlanabildikleri de ayrı bir gerçektir. Çalışan annelerin kendilerini koruyucu düzenlemeler karşısındaki tatmin duygusu, işteki pozisyonu, kazancı, işinde mutlu olup olmaması, çocuğunun yaşı ve bakımını kimin üstlendiği gibi birçok faktörden etkilenmektedir.¹ Sadece büyük işyerlerinde kreş ve çocuk bakım ünitelerinin bulunması, özel kreşlerin ve anaokullarının masraflı olması, bakıcı maliyetinin yüksekliği gibi pek çok etmen kadın işçinin çocuklarının bakım ve eğitimiyle ilgilenmek amacıyla işten ayrılmasını zorunlu hale getirebilmektedir.² Bu faktörlere, çocuğun sağlık durumunu, annenin çocuk sayısını, medeni halini, evliyse eşinin ev işlerine ve çocuk bakımına destek düzeyini, iş ve ev arasındaki mesafeyi ve ulaşım süresini, büyük anne bakımı gibi desteklerin olup olmamasını ve bu desteklerde zamanla yaşanabilen mahrumiyetleri de eklemek gerekmektedir.

Kadın işçi, çalışma hayatını çocukla birlikte eskisi gibi yürütmesinin mümkün olmadığı durumlarla karşılaştığında veya bebeğin bakımı için verilen yasal izin süreleri yetersiz kaldığında çalışmaya ara vermeyi ya

¹ ÖZEK, Manolya, Çalışan Annelerin İş Stresiyle Başa Çıkma Becerisi İle Tükenmişlik Düzeylerinin Aile Değerlendirmesine Ve Çocuklarının Davranışlarına Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2011, s.62, 63.

² CANBOLAT, Talat, ÖZKAN, Sema, Deniz, Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler, İş Ve Hayat Dergisi, S.6, 2017, s.107.

da doğumla birlikte değişen koşullarına daha uygun bir işte çalışmayı isteyebilir. İş sözleşmesini bu nedenle feshettiğinde ise mevcut düzenlemeler analığa bağlı feshi haklı neden olarak kabul etmediği için kıdem tazminatına hak kazanamamaktadır. Bu durumun işçiyi istemeden çalışmakla kıdem tazminatından vazgeçerek işten ayrılma arasında ikilemde bıraktığı görülmektedir. İlk seçenek kadın işçinin çalışma, hatta çalışmaya özgürlüğünü kısıtlarken, ikincisi kıdem tazminatı üzerindeki mülkiyet hakkını etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında analığın fesih nedeni olarak gözetilmemesinin kadın işçiyi baskı altında tuttuğu düşünülmektedir.

Diğer taraftan analık halinde kadını koruyucu düzenlemeler tartışılırken, çocuğun ihtiyaçları, anne-çocuk ilişkisinin doğası daha çok göz önünde bulundurulmalıdır. Zira analık halinde kadının çalışması çocuk üzerinde de somut etkiler yaratmaktadır. Nitekim bu gerçeği kabul eden bazı Avrupa Birliği ülkelerinde “ihtiyaçlar ve iş yaşamı” arasındaki denge, “bebekler ve patronlar” (Babies and Bosses) arasında uzlaşma kavramıyla ifade edilmektedir.³ Çalışan annelerin günlük yaşamlarına daha geniş bir pencereden bakıldığında analık halinde çalışmanın düşünüldüğünden çok daha fazla faktörün etkisi altında olduğu daha da belirgin hale gelmektedir.

I.KIDEM TAZMİNATI KAVRAMI VE HUKUKSAL NİTELİĞİ

İş hukukunda, ekonomik olarak güçsüz olan işçileri korumak amacıyla, iş sözleşmesinin feshi halinde ortaya çıkacak tehlikeleri azaltan bazı çareler aranmıştır. Bunlardan bir tanesi de kıdem tazminatıdır.⁴ Kıdem tazminatı, çalışma sürecinin işçi üzerinde oluşturduğu yıpranmanın ve işçinin işverene sağladığı katkının karşılığı olarak işverence verilen toplu para olarak tanımlanabilir.⁵ Yapılan bir başka tanıma göre

³ <https://www.oecd.org/els/family/babiesandbosses-reconcilingworkandfamilylifeasynthesisoffindingsforoecdcountries.htm>, Erişim Tarihi.01.02.2020.

⁴ NARMANLIOĞLU, Ünal, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul, 1973, s.1.

⁵ ÇİL, Şahin, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul, 2009, s.322.

kıdem tazminatı iş sözleşmesinin belli nedenlerle sona erdirildiği hal-lerde işçiye veya onun ölümü halinde mirasçılara işverenin ödemekle yükümlü bulunduğu meblağdır.⁶

Kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 14. maddesinde değişiklik yapan 2320 sayılı Kanun'un gerekçesinde de bu tazminatın, iş akdinin, kanunda belirtilen nedenlerden dolayı feshedilmesi ya da kendiliğinden sona ermesi durumunda, işverenin, bir yıla yakın kıdeme sahip olmak şartıyla işçisine, eğer işçi ölmüşse yasal mirasçılara sunduğu ve onları yoksulluk riskine karşı koruyan ek bir güvence olduğu belirtilmiştir.⁷

Öğretide kıdem tazminatının hukuki niteliği hususunda birçok görüş ortaya atılmıştır. Bu görüşler, kıdem tazminatının ücret, tazminat, işsizlik tazminatı, nevi şahsına münhasır müessese olduğu görüşleridir. İçlerinde en fazla taraftar bulan görüş ise tazminat görüşüdür.⁸ Kıdem tazminatının belirtilen bu görüşleri belirli ölçülerde içinde barındıran kendine özgü bir kurum olduğu söylenebilir.⁹ Yargıtay da bazı kararlarında kıdem tazminatının işini kaybeden işçiye, işinde sebat göstermesinin ve işverene verdiği hizmetin karşılığı olarak ödenen bir tazminat olduğunu belirtmektedir.¹⁰ Başka bir kararında ise Yargıtay, kıdem tazminatının işyerinde sadakatle çalışan işçinin "yıpranma karşılığı" olduğunu belirtmiştir.¹¹

Kıdem tazminatı ilk olarak Fransa'da, işten ayrılan işçilere, işveren tarafından hediye olarak verilmeye başlanmış ve sonrasında ya-

⁶ ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1976,s.365.

⁷ Söz konusu gerekçe 23.10.1980 tarihli ve 17140 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

⁸ KILIÇOĞLU, Mustafa, Şerhli İş Kanunu Yorumu, Ankara,1999,s.318.

⁹ ÖZVERİ, Murat,Kıdem Tazminatı: Fon Yerine Güvence Gereksinimi,2019, <http://www.turkis.org.tr/dosya/2bXXu30p4MV2.pdf>,Erişim Tarihi , 16.12.2019,22.

¹⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin , 25.06.2009 Tarihli, 2008/3611 E., 2009/18066 K.sayılı kararı, www.kazanci.com., Erişim Tarihi , 16.12.2019.

¹¹ Yargıtay HGK,27.01.1993 T.,1992/9-647 E.,1993/14 sayılı Kararı. Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi , 10.02.2020.

salarda kendine yer bulmuştur.¹² Ülkemizde ise ilk kez 3008 Sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre kıdem tazminatı, iş sözleşmesi feshedilmiş olan ve işyerinde en az 5 yıl çalışmış olan işçiye ödenmekteydi. Kıdem tazminatı miktarı ise işçinin çalıştığı her yıla karşılık 15 günlük ücretiydi.¹³ Kıdem tazminatı, 3008 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükten kaldırılmasından sonra yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenmiş ve bazı kanunlarla geçirdiği değişiklikler sonucunda bugünkü biçimini almıştır.¹⁴ 4857 sayılı Kanun'da kıdem tazminatı düzenlenmemiş ancak Kanunun geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı fonunun oluşturulması öngörülmüştür.¹⁵ Başka bir deyişle kaldırılan 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olan 14. maddesi, fon oluşturuluncaya kadar kıdem tazminatını düzenlemeye devam edecektir.

854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamındaki işçilerin kıdem tazminatı hakkı da 1475 sayılı İş Kanunu ile paralellik göstermektedir.¹⁶ Deniz İş Kanunu'nun kapsamında kimlerin yer aldığı Kanun'un 1. maddesinde, kıdem tazminatına hak kazandıran haller ve ödenme esasları Deniz İş Kanunu'nun 20. maddesinde düzenlenmiştir. Gemi adamı olarak çalışan kadın olmayacağı ya da evlilikle bu tür çalışmanın bağdaşmayacağı düşüncesiyle olsa gerek, 4857 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak kadın işçiye evlilik nedeniyle verilen fesih hakkı bu Kanun'da tanınmamıştır.

Gazeteciler diğer işçilerden farklı olarak fikir işçisi olarak kabul edilerek çalışma mevzuatları farklı bir kanunda düzenlenmiştir. Kısa adıyla Basın İş Kanunu olarak bilinen, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun kapsamında çalışan bu kişilere de kıdem tazminatı hakkı veril-

¹² ANDAÇ, Faruk, İş Hukuku, Ankara, 2006,s.99.

¹³ CENTEL, Tankut, DEMİRCİOĞLU, Murat, İş Hukuku,İstanbul,2003,s.199.

¹⁴ 1475 sayılı İş Kanunu, bu Kanunda değişiklikler yapan 1927, 2320, 2457, 2762 ve 2869 sayılı Kanunların yürürlüğe girmesiyle bugünkü biçimini almıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz.ERGİN, Berin,Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar,İstanbul,1989,s.7,27.

¹⁵ ÇELİK, Nuri, CANİKLİOĞLU, Nursen, CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, 30. Bası,Beta Yayınevi, İstanbul 2017, s.650.

¹⁶ ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri,26.Baskı,İstanbul,2013,s.326.

miştir. Kıdem tazminatı hakkı Kanun'un 6. ve 11. maddelerinde hükme bağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak bu Kanun kapsamındaki bir fikir işçisinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için en az beş yıl kıdeminin bulunması şarttır. Kanunun kapsamında kimlerin yer aldığı ise 1. maddede düzenlenmiştir. Basın İş Kanunu'na göre kıdem tazminatına hak kazandıran nedenler ve bu tazminatın hesaplanma esasları 4857 sayılı İş Kanunu'ndan oldukça farklıdır.

Çalışmamızda kıdem tazminatına hak kazanma şartları incelenirken 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanlar esas alınmıştır. Ancak kadın işçiye analık haline bağlı fesih hakkı verilmesi hususunda önerilen yasal değişikliğin Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamındaki işçileri de kapsamı gerektiğinin eşitlik ilkesinin doğal bir sonucu olduğunu da belirtmeliyiz.

II.KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA ŞARTLARI

A.İş Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesinin Bulunması

4857 Sayılı İş Kanunu'un yürürlüğe girmesiyle birlikte 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükten kalkmışsa da 4857 Sayılı İş Kanun'un 120. maddesinin yollamasıyla, kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi yürürlükte kalmıştır.¹⁷ 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin "Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin" şeklindeki giriş cümlesinden kıdem tazminatından faydalanmanın ilk şartının iş sözleşmesiyle çalışmak olduğu anlaşılmaktadır.¹⁸

Hangi iş sözleşmelerinin 4857 sayılı Kanun kapsamında olduğu bu noktada önemlidir. 4857 sayılı Kanun'un 4. maddesi hangi iş sözleşmelerinde Kanun'un uygulanmayacağını açıkça belirtmiştir. Anılan maddede belirtilen işlerin dışında kalan işlerse Kanun kapsamındadır.¹⁹

¹⁷ ÖZKARACA Ercüment., Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Çalışma ve Toplum, 2013/1,s.154.

¹⁸ ÇELİK, N.,CANİKLİOĞLU N.,CANBOLAT,T.,326, KILIÇOĞLU,M.,s.318.

¹⁹ LİMON,s.154.

B. Bir Yıl Çalışma Şartı

Kıdem tazminatı hakkı, çalıştığı işyerinde bir yıllık kıdemi olan işçiye tanınmıştır. 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi "*işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceğini*" hüküm altına almıştır.²⁰ Kıdem tazminatı hesabında kıdem süresinin başlangıcı, işçinin çalışmaya başladığı tarihtir. Bu sürenin altında yapılan çalışmalarla kıdem tazminatına hak kazanılmadığından, bu süreyi doldurmadan işten ayrılan işçiye orantılı ödeme de yapılamamaktadır.²¹ Ancak işverenin bu sürenin bitimine çok az kala iş sözleşmesini kötü niyetle feshettiği durumlarda işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağını söylemek mümkündür.²²

İş sözleşmesinin fasıllı olarak akdedildiği durumlarda ise işçinin kıdemi, çalıştığı bütün süreler dikkate alınarak hesaplanmaktadır. (1475 S. K. m.14/II) Aynı şekilde işyerinin devredildiği ya da başka bir yere nakledildiği durumlarda da işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki bütün çalışmaları göz önüne alınarak belirlenmektedir.²³ İşçinin hastalığı nedeniyle çalışmaya ara verdiği ve hamilelik veya doğum nedeniyle izin kullandığı zamanlar da kıdem süresine dahil olmaktadır.²⁴

C. İş Sözleşmesinin Belli Nedenlerle Sona Ermiş Olması

1. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi

İşçi iş sözleşmesini sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ile zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde derhal feshedebil-

²⁰ LIMON,s.157.

²¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu,12.06.1991 Tarihli, 991/9-287 E.,991/349 sayılı Kararı,aktaran, DEMİR, s.409.

²² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2012/35856 Esas sayılı dosyada verdiği, 2013/10606 s. kararında iş akdinin davacının kıdeminin altı ay olmasına az bir süre kala feshedilmesinin dürüstlük ilkesini ihlal ettiğine hükmetmiştir. Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi , 02.02.2020.

²³ ERGİN,s.177.

²⁴ LIMON,s.157.

mektedir.²⁵ İşçiye iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı veren nedenler mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16. maddesinde düzenlenmiştir. Yürürlükte olan 4857 sayılı Kanun bu nedenleri 24. maddede düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin işçi tarafından bu maddeye göre feshi kıdem tazminatına hak kazandıran durumlar arasındadır. İşçi açısından haklı neden oluşturan haller ise aşağıda açıklanmıştır.

a. Sağlık Nedeniyle Fesih

İşin niteliğinden kaynaklanan bir nedenle işin yürütülmesi, işçinin sağlığı ya da yaşamı için tehlike yarattığında (m.24/1-a), işveren veya işyerindeki bir işçi bulaşıcı ya da işle bağdaşmayan bir hastalığa yakalandığında(m.24/1-b), işçinin sağlık nedeniyle fesih hakkı doğmaktadır. İşin niteliğinden kaynaklanan hastalıklarla kastedilen genellikle meslek hastalıklarıdır.²⁶ Yüksek Mahkeme de bu tür fesihlerde feshin haklı olup olmadığını tespit edebilmek açısından işin niteliğinin gerçekten işçi açısından tehlike oluşturup oluşturmadığının tespitini gerekli görmektedir.²⁷

b. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırı Durumlar Nedeniyle Fesih

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinin 2. bentlerinde sırasıyla işçinin ve işverenin iş sözleşmesini ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı durumlar nedeniyle fesih hakkı düzenlenmiştir.²⁸ 4857 s. İş Kanunu m. 24/2'ye göre işveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada yanlış bilgiler vererek işçiyi yanıltırsa, işçinin ya da ailesinin onuruna veya namusuna yönelik davranışlarda bulunur ya da işçiye tacizde bulunursa, işçiye

²⁵ LİMON,s. 156.

²⁶ ERGİN,s.143.

²⁷ Yüksek Mahkeme bir kararında işin niteliğinden kaynaklanan bir nedenin işçinin sağlığı açısından tehlikeli yaratıp yaratmadığını ve işçinin işine devam etmesinden alıkoymak şeklinde bir hastalığa yol açıp açmadığının tespit edilmesi için sağlık raporu alınmasını gerekli görmüştür.Bkz:22.Hukuk Dairesi, 2013/6958 E.,2014/6362 K.sayılı, 18.03.2014 tarihli karar, Kazancı, Erişim Tarihi ,02.02.2020.

²⁸ ODAMAN, Serkan, İş Kanunu Ve Borçlar Kanunu Bakımından "Ahlak" Kavramı, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, S.55, 2011, s.878.

ya da ailesine sataşır, işyerinde cinsel tacize uğrayan işçisini koruyucu önlemler almazsa, ücretini iş sözleşmesine ve yasaya uygun şekilde ödemezse, işçi tarafından iş sözleşmesi derhal feshedebilmektedir. Bu nedenlerle yapılan fesihlerde işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

c. Zorlayıcı Nedenlerle Fesih

İş hukukunda zorlayıcı nedenler, işçi veya işverenin iradesi dışında gelişen, öngörülemeyen ve kaçınılması mümkün olmayan durumlar olarak tanımlanabilir.²⁹ 4857 sayılı İş Kanunu m. 24/3'te; işyerinde işin bir haftadan uzun süreyle durmasına yol açacak nitelikte zorlayıcı nedenler oluştuğunda işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebileceği düzenlenmiştir. Bu durumda işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

2. Emekli Aylığına Hak Kazanma Nedeniyle veya Yaşı Beklemek İçin Fesih

İşçinin yaşlılık aylığı almak için iş sözleşmesini fesih hakkı ilk iş kanununun yürürlüğe girdiği tarihten bu yana kıdem tazminatına hak kazandıran nedenler arasında sayılmıştır.³⁰ 1475 sayılı İş Kanunu m.14/1-b hükmüne göre işçinin yaşlılık veya malullük aylığı bağlatmak ya da toptan ödeme almak için iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır. İşverenin, işçinin kuruma başvuru yaptığını gösteren belgeyi kendisine ibraz etmesiyle kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü başlamaktadır.³¹

Diğer taraftan 1999 yılında 4447 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle yaş şartını sağlayamadığı için yaşlılık aylığına hak kazanamasa da bu

²⁹ CAN, s. 36 .

³⁰ SUBAŞI, İbrahim, KABAKÇI, Mahmut, 5 YIL + 3600 GÜN = KIDEM TAZMİNATI? , İş ve Hayat, S.4, Ankara, 2018, 119, LİMON, s.149.

³¹ Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin, 2017/14558 E., 2017/29080 K. sayılı, 19.12.2017 Tarihli kararı. Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi ,02.02.2020.

aylığa hak kazanabilmek için gereken, yaş dışındaki şartları sağlayan işçilere de kıdem tazminatı alma imkanı getirilmiştir.³² İşçinin kıdem tazminatı alabilmek için çalışma yaşamından çekilmesi ise zorunlu değildir.³³

3. İşçinin Ölümü

İş sözleşmesinde işçi işini bizatihi kendisi görmekle yükümlüdür. Bu nedenle işçi öldüğünde iş sözleşmesi de sona ermektedir.³⁴ İşçi öldüğünde yasal mirasçılarında kıdem tazminatı ödenebilmesi için işçinin işyerinde en az bir yıllık kıdeminin bulunması şarttır.(1475 S.K. m. 14/1) Kanunda ölümün şekline ilişkin herhangi bir açıklamaya yer verilmediği de belirtilmelidir.

4. Evlenme Nedeniyle Fesih

1475 sayılı İş Kanunu'na 29.03.1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanun'la eklenen bir hükümlerle, kadın işçiye evlendiği tarihten başlayarak bir yıl içinde iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kıdem tazminatı hakkı verilmiştir.³⁵ Ancak işçinin bu hükümden faydalanabilmesi için resmi nikâhla evlenmesi gerekmektedir.³⁶ Bu hak sadece kadına verildiğinden erkek işçinin böyle bir imkandan faydalanması mümkün değildir. Evlenme nedeniyle fesih hakkını kullanmak isteyen işçinin bu talebinin işveren tarafından kabul edilmesi zorunluluğu bulunmamaktadır.³⁷ Kadın işçinin bu fesih hakkını kullanabilmesi için 1 yıl çalışmış olma koşulunu gerçekleştirmiş olması ise zorunludur. Evliliğin ilk evlilik olması

³² SUBAŞI, İ, KABAKÇI, M., s.118.; GÜZEL, Ali, İş İlişkisinin Sona Ermesi Ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 2012, s.382.

³³ ÇELİK, N., CANBOLAT, T., CANIKLIOĞLU N., s.657.

³⁴ KOCAGİL, İ., 2014, s.430.

³⁵ ERTÜRK, Şükran, Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği, 2008, Ankara, s.187.

³⁶ DEMİR, F., s.407, Ayrıca Bkz: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 24.01.2018 Tarihli, 2015/7-3743 Esas, 2018/81 K. Sayılı Kararı, Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi ,21.01.2020.

³⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 18.10.2015 Tarihli ve 2005/33799 K. Sayılı Kararı, Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi ,21.01.2020.

şart olmayıp³⁸ söz konusu fesih hakkının, resmi nikahın kıyıldığı tarihten itibaren bir yıl içinde kullanılması gerekmektedir.³⁹ Bu gerekçeyle işten ayrılan ve kıdem tazminatı alan bir kadın işçinin başka bir işte çalışması- na engel bir hal de bulunmamaktadır. Yargıtay da bir kararında işyerin- den evlilik gerekçesiyle kıdem tazminatı alarak ayrılan bir kadın işçinin başka bir işte çalışmaya başlamasının kötü niyet göstergesi sayılmadığını belirtmiştir.⁴⁰

Kadın işçiye verilen bu fesih imkanının yasal dayanağı ise 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihte yürürlükte bulunan 743 sayılı Türk Medeni Kanunu'dur. Bu Kanun'un 159. maddesine göre kadın ancak kocasının izniyle çalışabilmekteydi.⁴¹ Evlendiğinde kocasından böyle bir izin alamayan kadına kıdem tazminatı ödenmesi hükme bağlanmıştı.⁴² Kanunun gerekçesinde bu düzenlemenin amacı, toplumun temeli olan aile birliğini korumak, kadının ailevi sorumlulukları nedeniyle geçmiş çalışmalarının heba edilmemesi olarak açıklanmıştır.⁴³ Yargıtay da bir kararında evlenen kadının çalışma hayatını gereği gibi sürdüremeyeceği düşüncesinin ve ailenin korunması amacının yasa koyucuyu bu doğrultuda bir düzenlemeye yönelttiğini belirtmiştir.⁴⁴ Öğretide söz konusu düzenlemeyle ilgili olarak kadının eş ve toplumsal baskılar sonucu çalışma hayatından uzaklaşmasına olanak sağlayıcı

³⁸ NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta, 2012, s. 574.

³⁹ Yargıtay bir kararında, davacının evlenmek amacıyla evlilik tarihinden on gün kadar önce iş akdini sona erdirmek amacıyla davalı işyerine dilekçe verdiğini, yani fesih hakkını, resmi evlilik işlemini tamamlamadan kullandığını, davacı kadın işçinin nikah öncesi iş akdini sonlandırmaya yönelik yaptığı bu işlemin fesih olarak nitelendirilmesinin mümkün bulunmadığını, işyerinden ayrılmak amacıyla verilen dilekçenin istifa mahiyetinde olduğunu, 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasında yer alan fesih hakkının, resmi evlilik işleminin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kullanılacağına dair kanunun açık hükmüne aykırı davranıldığını belirtmiştir. Bkz: Yargıtay, Hukuk Genel Kurulu'nun, 12.10.2016 tarihli, 2014/9-1136 E., 2016/968 K. Sayılı Kararı, Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi, 21.01.2020.

⁴⁰ 9. HD, 2010/10705 E., 2012/16586 K. Sayılı, 10.05.2012 Tarihli Kararı, Kazancı, Erişim Tarihi, 21.01.2020.

⁴¹ ERTÜRK, 2008, s. 187.

⁴² ANADOLU, 2001, s. 250.

⁴³ EŞMELİOĞLU, İ., Gerekçeli, Açıklamalı, İçtihatlı İş Kanunları Ve Mevzuatı, Ankara, 1986, 196'dan alıntı, ERTÜRK, s. 188.

⁴⁴ Yargıtay 9. HD, 09.03.2015 T., 201/15255 Esas, 2015/9473 K. Sayılı Kararı, Kazancı, Erişim Tarihi, 21.01.2020.

nitelikte olduğu için kaldırılması gerektiği yönünde görüşler ortaya atılmıştır.⁴⁵

Söz konusu düzenleme daha sonra Anayasa'nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesine, 49. maddesinde yer alan çalışma hakkına aykırı bulunarak iptal edilmiştir.⁴⁶ Ardından 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu ile çalışma özgürlüğü bakımından evli kadın ve evli erkek eşit duruma getirilmiştir.⁴⁷ Ancak kadınlara evlilik nedeniyle verilen bu fesih hakkı kaldırılmamıştır. Bu defa da erkek işçiye böyle bir fesih imkanının tanınmamasının erkek aleyhine eşitsizlik yarattığı gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmuştur. Anayasa Mahkemesi, kadının ve ailenin korunması ve aile içi uyum için bazı sosyal gerçeklerin göz önünde bulundurulması gerektiğini belirterek söz konusu düzenlemeyi Anayasa'ya aykırı bulmamıştır.⁴⁸ Ailedeki statüsü nedeniyle kadına verilen bu fesih imkanının, aile içindeki görevleri ve önemi daha da artan analıkta tanınmaması ise çelişkili gözükmektedir.

5. Muvazzaf Askerlik Sebebiyle Fesih

1475 sayılı Kanun, erkek işçinin, bir yıllık kıdemi olma şartıyla muvazzaf askerlik görevi nedeniyle işten ayrılması durumunda kıdem tazminatı hakkı bulunduğunu belirtmiştir.(m.14/3) Muvazzaf askerlik, askerlik şubesinden sevk tarihinde başlayan ve 1111 Sayılı Askerlik Kanunu'nda belirtilen süre boyunca devam eden hizmet süresidir. (Askerlik Kanunu m.6) Muvazzaf askerlik Anayasa'nın 72'inci maddesinde de düzenlenmiştir. Bu hükümden askerliğin her Türk için hem hak hem de görev olduğu belirtilmiştir. İşverenin muvazzaf askerlik sebebiyle işten ayrılmak isteyen işçisinin kendisine yaptığı yazılı başvuru üzerine kıdem tazminatını ödeme yükümlülüğü doğmaktadır. Fakat işten bu ne-

⁴⁵ ERTÜRK,2008,188, YILDIZ, Gaye, Burcu, İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Toprak İşveren Sendikası Dergisi, S.86, 2010, Ankara, s.266.

⁴⁶ Anayasa Mahkemesi, 29.11.1990 T., 1990/30 E./ 31 K., Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi, 18.01.2020.

⁴⁷ ERTÜRK, 2008, s.188.

⁴⁸ Anayasa Mahkemesi'nin, 2006/156 E.,2008/125 K. Sayılı, 19.6.2008 T. Kararı,Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi, 21.01.2020.

denle ayrılmak isteyen işçinin iş ahdini feshettikten sonra makul bir süre içinde askere gitmesi gerekmektedir. Bu sürenin aşılması durumunda işçi bu tazminatına hak kazanmamaktadır.⁴⁹

6. İşverenin Haksız Feshi

1475 s. İş Kanunu m.14/1 uyarınca, işverenin İş K. m. 25/II maddesine dayanarak işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışları nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi işçiyi kıdem tazminatından yoksun bırakmaktadır.⁵⁰ Fakat işverenin iş sözleşmesini feshi haksızsa işçinin kıdem tazminatı talebinde bulunması mümkündür.⁵¹ Ancak işverenin iş sözleşmesinin feshinde haklı olduğunu kanıtlama yükümlülüğü bulunmaktadır.⁵² İşverenin ispat yükümlülüğünü yerine getirememesi halinde fesih haksız kabul edilmekte ve işçiye kıdem tazminatı ödenmektedir.

İşverenin fesih hakkını belli bir süre içinde kullanması gerektiğinden, süre geçtikten sonra feshe gidilmesi durumunda da fesih haksız kabul edilmektedir.⁵³ Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu fesih hakkının kullanılmasına ilişkin iki ayrı süre belirlemiştir(m.26). Bu süreler, feshe yol açan olayı diğer tarafın öğrenmesinden başlayarak 6 iş günü ve fiilin gerçekleştiği tarihten başlayarak 1 yıldır. Böylelikle bir yıl içinde olmak koşuluyla öğrenmeden itibaren 6 işgünü içerisinde iş sözleşmesi feshedilmediğinde bu hak düşmektedir.⁵⁴ Tüzel kişi işverenler bakımından altı iş günlük hak düşürücü süre, fesih yapma yetkisi bulunan mercii

⁴⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 09.03.2015 tarihli, 2013/14764 E.,2015/9463 K. Sayılı Kararı, Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi, 21.12.2020.

⁵⁰ ERGİN, s.169.

⁵¹ YİĞİT, Yusuf, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesini Fesih Hakkını Kullanma Süresi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Konya,C.27, S.3, 2019, s.776.

⁵² Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 28.04.2005 tarihli,2005/12520 E.,2005/14889 Sayılı Kararı, Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi ,23.01.2020.

⁵³ CAN,s.43.

⁵⁴ BİRBEN, Erhan, İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Etkisizleşmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi ,S.15,2013,s.462,463.

feshe neden olan olayı öğrendiği tarihte, bir yıllık süre de olayın gerçekleştiği tarihte başlamaktadır.⁵⁵

III. İŞ HUKUKUNDA ANALIK HALİ

Çalışma hayatında kadın işçilerin analık haline özgü bazı düzenlemelerle özel olarak korunduğu görülmektedir. Kanunda analık tanımlanmamıştır. Ancak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda (m.15/2) ve 24.03.2013 tarihli 28597 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği'nde (m.1.7/6) analık hali tanımlanmıştır. Her iki düzenlemeden, kadının hamile kaldığı tarihte başlayan ve doğum yaptıktan sonraki belli süreleri kapsayan zamanın ve analığa bağlı hastalıkların analık olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır.⁵⁶ Bu süreler tekil gebelikte sekiz hafta, çoğul gebelikte on haftadır.

Genel olarak analık, kadının hamilelikle başlayıp doğumdan sonra belli bir süre devam eden ve emzirme sürecini de kapsayan bir dönemdir.⁵⁷ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 15. maddesi, işçilerin ve bağımsız çalışanların belirtilen üç dönem açısından sosyal güvenlik haklarını düzenlemektedir. Çalışmamızda ise kadın işçilerin sadece doğumdan sonraki analık dönemlerinin esas alındığını belirtmeliyiz. Kıdem tazminatı hakkı açısından kadın işçilerin hamilelik dönemlerinin de ayrı bir inceleme konusu oluşturacak kapsamda olduğunu, bu nedenle analığın bu döneminin, çalışmamızın dışında bırakıldığını belirtmeliyiz.

V. AİLE DOSTU İŞ HUKUKU

Çalışanların iş yaşamlarıyla özel yaşamları arasında denge kurabilmeleri için iş hukukunda yapılan aile dostu düzenlemelerin⁵⁸ çalış-

⁵⁵ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 15.01.2019 Tarihli,2016/28127 Esas ve 2019/892 K. Sayılı Kararı, Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi, 27.11.2019.

⁵⁶ TUAÇ, Pelin, Analık Halinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar - 6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler, DEÜ İİBF Dergisi, İzmir, 2017,s.202,203.

⁵⁷ SÖZER, N. Ali,Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İzmir, 2019, s.244, SARAÇ, Coşkun, Analık Halinde Çalıştırma Yasağı, Sarper Süzek'e Armağan, Beta ,2011, İstanbul,s.1881-1894.

⁵⁸ TOPGÜL, Seda, Aile Dostu Politikalar Ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çerçevesinde Uygulamaların Değerlendirilmesi, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi,S.12,Tokat,2017,s.51.

ma sürelerinde ve işyeri uygulamalarında⁵⁹ kendini gösterdiği dikkati çekmektedir. İş ve aile yaşamı dengesine yönelik politikalar ilk olarak 1960'lı yıllarda Danimarka'da yürürlüğe konmuştur.⁶⁰ Başlangıçtaki amacı kadın çalışanları korumak, onlara dönük ayrımcılığı ortadan kaldırmakken amaç zaman içinde aileyi korumaya dönüşmüştür.⁶¹ Bu politikalarla çocuğun gelişimi desteklenmekte, cinsiyet eşitliği sağlanmakta ve işgücüne katılımında nitelik ve sayı artırılmaktadır.⁶² Bu uygulamaların zamanla işyeri verimini yükselttiği ve işe devamlılık konusunda işçileri daha istekli hale getirdiği de tespit edilmiştir.⁶³ İş ve aile yaşamının dengelenmesine yardımcı olan bu uygulamalar zamanla Avrupa Birliği ülkelerinde "iş ve yaşam dengesi" olarak adlandırılmaya başlanmıştır.⁶⁴

Aile dostu iş hukuku ülkemizde Anayasa'nın 41. maddesiyle anayasal bir temele oturtulmuş, özellikle son yıllarda aile dostu pek çok düzenleme yapılmıştır. Söz konusu düzenlemelerde kadınların istihdamdaki yerinin genişletilmesi yanında çocuğun bakımının eşler arasında dengelenmesinin hedeflendiği anlaşılmaktadır.⁶⁵ Aşağıda iş hukukundaki aile dostu uygulamalardan analığa özgü olanlar ana hatlarıyla açıklandıktan sonra bu düzenlemelerin yetersiz kaldığı yönler tartışılmıştır.

VI. İŞ HUKUKUNDA ANALIĞA ÖZGÜ AİLE DOSTU DÜZENLEMELER

Çalışan kadınlar, toplumun kendilerine yüklediği sorumluluklarla çalışma yaşamının gereklilikleri arasında çatışmalar yaşayabilmektedir.

⁵⁹ AYDIN, Ufuk, Aile Dostu İş Hukuku, Sarper SÜZEK'e Armağan, Beta, 2011, İstanbul, s.372, AYDIN / DEMİRKAYA, s.74.

⁶⁰ <https://www.oecd.org/els/family/babiesandbosses-reconcilingworkandfamilylifeasynthesisoffinding-sforoecdcountries.htm>, Erişim Tarihi.01.02.2020.

⁶¹ AYDIN, s.92.

⁶² KABLAY, Sebiha, ELMAS, Yonca, Aile Yaşamı Dengesini Sağlamaya Yönelik Türkiye Uygulamaları, Politik Ekonomik Kuram, Sosyal Bilimler Dergisi, 2018, C.2, s.81

⁶³ Aydın, s.372.

⁶⁴ <https://www.oecd.org/els/family/babiesandbosses-reconcilingworkandfamilylifeasynthesisoffinding-sforoecdcountries.htm>, Erişim Tarihi.01.02.2020.

⁶⁵ TOPGÜL, s. 61.

Öğretide “iş ve aile yaşamı çatışması” olarak adlandırılan bu durum, kadınların hem aile ilişkilerini etkilemekte hem de iş yaşamında büyük engellerle karşılaşmasına yol açmaktadır.⁶⁶

Sağlıklı bir toplumun en vazgeçilmez birimi olan ailenin korunması da annenin ve çocuğun korunmasıyla doğrudan bağlantılıdır.⁶⁷ Bu düşünceyle Anayasa’nın 41. maddesi, devlete anneyi ve çocuğu koruyacak tedbirleri alma görevi yüklemiştir. Anayasa’nın 50. maddesinde de bir kişinin yaşına ya da cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Böylelikle çocuklar ve kadınlar çalışma yaşamında özel olarak korunan kimseler kapsamına alınmıştır. Anayasa’nın 50. maddesi hamilelik döneminde ve doğumdan sonraki süreçte kadın işçileri koruyan pek çok düzenlemenin de yasal dayanağını oluşturmaktadır.⁶⁸

Kadın işçiler annelikle çalışma durumunun çakıştığı zamanlarda önemli sorunlarla karşılaşabilmektedir. Nitekim bu sorunları azaltabilmek amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu’nda bazı düzenlemeler yapılmıştır. Çocuğun bakımıyla ilgilenmek ona özel zaman ayırmayı gerekli kıldığı ve pek çok sebeple annenin çocuğun yanında olması önem taşıdığı için Kanun, doğum yapan kadın işçilerin belirli bir süre çalıştırılmalarını yasaklayarak ücretli izin ya da istek halinde ücretsiz izin verilmesini bir hak olarak düzenlemiştir.⁶⁹ Bunun dışında kadın işçiyi gerek hamilelikte gerekse analık halinde fiziksel ve psikolojik olarak koruyan, aynı zamanda ayrımcılığa maruz kalmasını engelleyen düzenlemeler bulunmaktadır. Bunlara ilaveten 29.01.2016 tarihinde, 6663 sayılı Kanun’la bazı yeni haklar tanınmıştır. Bu Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olsun olmasın iş sözleşmesiyle çalışan herkese uygulanmaktadır(6663 s.K.m.22/5). 4857 sayılı Kanun’daki düzenlemeler aşağıda genel hatlarıyla açıklanmıştır.

⁶⁶ BAYAT, İpek, Kiroğlu, Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler, Sosyal Güvenlik Dergisi,2017, Cilt 7, Sayı 2, s.105.

⁶⁷ Ailenin Korunması Hakkı Sempozyumu Sonuç Bildirgesi, Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu, <https://www.tihk.gov.tr/ailenin-korunmasi-hakki-sonuc-bildirisi/>

⁶⁸ KÖSEOĞLU, Ali, Türk İş Hukukunda Analık, İş ve Hayat,S.2,İstanbul,2017,s.103.

⁶⁹ CANIKLIOĞLU, Nurşen, Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Ve Yarım Çalışma Ödeneği, Emegın Hukuku Kurultayı-2, 27 Mayıs 2016, Türkiye Barolar Birliği Yayını Ankara, s.115.

1. Analık İzni

Hamile veya doğum yapan kadın işçinin gerek kendi sağlığı gerekse bebeğin sağlığı açısından belli bir dönem çalıştırılmaması gerekmektedir. Nitekim 4857 sayılı Kanun, doğumdan önce ve sonra sekizer hafta, kadın işçilerin çalıştırılmaması esasını düzenlemiştir(m.74). Çoğul gebelikte ise bu süre doğumdan önce 10 haftadır. İşçinin sağlık durumu ve işin niteliği gerektirdiğinde, sağlık raporu ile bu süreler arttırılabilmektedir. 29882 sayılı Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'te kadın işçinin doğum nedeniyle çalıştırılmadığı süreler analık izni olarak tanımlanmıştır(m.4/a).

Hamileliğin son döneminde ve doğumdan sonra bir dönem kadın işçi çalışmadığı için gelir kaybına uğramaktadır. Bu sürelerde oluşan gelir kaybını önlemek amacıyla 5510 sayılı Kanun'un 18. maddesinde Kurum tarafından, geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi hükme bağlanmıştır.⁷⁰ Belirtmeliyiz ki tekil gebelikte toplam 16 hafta, çoğul gebelikte 18 hafta süreyle verilen geçici işgöremezlik ödeneği analık sigortası kapsamında verilen bir ödenektir. Ayrıca 29.01.2016 tarihinde, 6663 sayılı Kanun'la İş Kanunu'nun 74. maddesine annenin doğum esnasında ya da doğumdan sonra vefat etmesi durumunda, kullanamadığı yasal izinlerin babaya tanınacağına ilişkin bir hüküm eklenmiştir. Aynı Kanunla evlat edinene ya da çocuğu evlat edinen eşlerden birine de sekiz hafta analık izni verileceği hükme bağlanmıştır. Bu süre çocuğun aileye verildiği tarihte başlamaktadır.

2. Emzirme İzni

Analığa özgü aile dostu uygulamalardan bir diğeri uygulamada süt izni olarak da bilinen emzirme iznidir. 4857 sayılı İş Kanunu, bir yaşından küçük çocuklarını emzirebilmeleri için kadın işçilere günlük çalışma süresine dahil olmak üzere bir buçuk saat süt izni verilmesini hükme bağlamıştır.(m.74/7) Söz konusu hükümde işverene süt izninin kul-

⁷⁰ GÜZEL, Ali, OKUR, Ali, CANIKLIÖĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2018, s.442.

lanımıyla ilgili inisiyatif kullanma imkanı verilmemiştir.⁷¹ Aynı hususta 28737 sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te de düzenleme yapılmıştır (m.10). Bu düzenleme uyarınca iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçiler emzirme izninden faydalanabilmektedir.

3.Doğum Sonrasında Ücretsiz İzin

Emziren kadın işçilere verilen yasal doğum izinleri yeterli gelmemekte, özellikle bir yaşını dolduruncaya kadar bebeklerin bakımı için daha fazla izin kullanma ihtiyacı ortaya çıkabilmektedir.⁷² 4857 sayılı Kanun'da (m.74/5) isteği halinde, kadın işçiye on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde, on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilmesi imkanı getirilmiştir. Bu hakkın kullanılma esasları 28737 sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te düzenlenmiştir. (m.11/3) 6663 sayılı Kanun'la yapılan düzenleme ile doğum sonrası ücretsiz izin kullanma hakkı evlat edinen işçilere de tanınmıştır. (m.6) Ancak evlat edinenler evlat edinilen çocuğun üç yaşından büyük olmaması koşuluyla ücretsiz izin kullanabilmektedir.

4.Doğum Sonrasında Yarım Çalışma İzni

Hamilelik ve doğum, kadınları fiziksel ve ruhsal olarak farklı düzeylerde etkisi altına alan bir dönemdir. Çocukla anne arasındaki ilişkinin sağlıklı bir şekilde kurulması annenin çocuğuyla birebir ilgilenmesini gerektirdiğinden, annenin bir süre çalışmaması uygun olmaktadır.⁷³

Bu amaçla ülkemizdeki aile dostu iş hukuku uygulamalarına 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına

⁷¹ Yargıtay 22.Hukuk Dairesinin,13.06.2016 tarihli, 2015/12878 E., 2016/17527 K sayılı kararı, Kazancı İçtihat Bankası,erişim tarihi 03.12.2019.

⁷² YİĞİT, TOPKAYA,s.60.

⁷³ ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, 2019, s.776.

Dair Kanun ile yeni bir hak daha getirilmiştir. Bu Kanunla 4857 sayılı İş Kanunu m.74/2 hükmünde, doğum sonrası yarım çalışma iznine yönelik bir düzenleme yapılmıştır. Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda yüz seksen gün boyunca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin alma hakkı verilmiştir. Bu imkandan üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen işçiler de yararlanabilmektedir.

Böylelikle, hem kadınların istihdamda kalması hem de çalışan kadının doğum sonrası belirli bir süre daha çocuğu ile ilgilenmesi sağlanmaktadır.⁷⁴ Çoğul doğum halinde bu süreler otuzar günekenmekte çocuğun engelli doğması halinde bu süre üç yüz altmış gün olmaktadır. Bu değişiklikten sonra 29882 sayılı Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiş ve söz konusu hakların kullanılma esaslarını düzenlemiştir. 6663 sayılı Kanun uyarınca söz konusu haktan iş sözleşmesiyle çalışan her işçi yararlanabilmektedir.(m.22/son) Doğum sonrası yarım çalışma izni ile bağlantılı olarak 6663 sayılı Kanun'un 20. maddesi ile 4447 sayılı Kanun'a eklenen ek 5. maddesinde sigortalılara yarım çalışma ödeneği adıyla yeni bir hak daha tanınmıştır. Bu ödenek İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmaktadır.

5. Kısmi Süreli Çalışma Hakkı

Ebeveynlere iş hukukunda tanınan aile dostu uygulamalardan birisi de kısmi süreli çalışma hakkıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun kısmi süreli iş sözleşmesini düzenleyen 13. maddesine 6663 sayılı Kanun'la yeni bir hüküm eklenmiştir. Bu hükme göre analık izniyle yarı zamanlı ücretsiz iznini kullanan bir ebeveyne, çocuğu ilköğretim çağına gelinceye dek kısmi süreli çalışma hakkı verilmiştir.⁷⁵ Sözü edilen hükme göre ebeveynlerden herhangi biri kısmi süreli çalışma hakkından yararlanabilir. Ancak bu haktan yararlanabilmek için iki eşin de çalışması zorunludur.

⁷⁴ OCAK, Saim, Doğum / Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin Ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması, İş ve Hayat, Ankara,2017, s.174.

⁷⁵ TUAÇ,s.212.

Kısmi süreli çalışma hakkının bütün işçilere tanınmadığını belirtmeliyiz. Bu hakkın kullanılmasına ilişkin esasları düzenleyen Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'in 12. maddesinde kısmi süreli çalışabilecek işçiler sayılırken, belli işyerlerinde çalışan işçiler kapsam dışında bırakılmıştır.⁷⁶ Bu düzenleme, eşitlik ilkesi bakımından aşağıda tartışılmıştır.

6. İşveren Feshine Karşı Koruma

Hamilelik ya da doğumun, yasada belirtilen süreleri aşmamak koşuluyla oluşturduğu devamsızlık fesih nedeni yapılamamaktadır. Bu nedenlerle oluşan devamsızlıklar nedeniyle iş sözleşmesinin işveren açısından derhal fesih hakkı, Kanun'un 74. maddesindeki sürelerin bitiminde başlamaktadır(m.25/I-b).

Diğer taraftan İş Kanunu'nun iş güvencesini düzenleyen 18. maddesinin d ve e bentlerinde, ailevi yükümlülükler, hamilelik ve doğum nedeniyle iş akdinin feshedilemeyeceği açıkça belirtilmiştir. Bu maddeyi ihlal eden fesihler geçersiz kabul edilmekte ve işveren geçersiz feshin sonuçlarıyla karşılaşmaktadır. Bunun yanında hamilelik veya doğumun fesih nedeni yapılması aynı zamanda İş Kanunu m.5'te düzenlenen eşitlik hakkının ihlali olarak kabul edileceğinden işverenin ayrıca tazminat ödemek yükümlülüğü doğabilmektedir.⁷⁷

7. İşverenin Emzirme Odası, Kreş ve Yurt Açma Yükümlülüğü

4857 sayılı İş Kanunu'nda emziren kadın işçilere tanınan emzirme izninin kullanım esasları düzenlenmiştir (m.74). 28737 sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve

⁷⁶ Bu işçiler, özel sağlık kuruluşlarında mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde, durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde, nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde, iş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde çalışanlardır.

⁷⁷ Yargıtay 9.HD'nin, 14.04.2016 tarihli, 2015/29051 E., 2016/9441 K. sayılı kararı, Kazancı İçtihat Bankası, Erişim tarihi, 03.03.2020.

Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 15. maddesine göre yüz- yüz elli arasında kadın işçinin çalıştığı işyerlerinde çocuklarını emziren kadınların emzirmeleri ve çocuklarını bırakabilmesi için kreş, yurt gibi bakım merkezlerinin kurulması zorunludur. Söz konusu hükme göre bu merkezler eğer işyerinde bulunmuyorsa ve işyerine 250 metreden daha uzak bir konumdaysa ulaşımın da işveren tarafından sağlanması gerekmektedir.

8. Analıkta İşin Düzenlenmesi Bakımından Korunma

Hamile ve yeni doğum yapan kadın işçilerin çalışması diğer işçilerin çalışmasından farklı esaslara tabidir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, işyerinde risk değerlendirmesi yapılırken kadınların, hamile veya emziren kadın işçilerin durumunun dikkate alınacağı hükme bağlanmıştır. (m.10/ç) 28737 sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te de hamile ya da emziren kadın işçilerin çalıştırılma esaslarıyla, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kuruluş şekli düzenlenmiştir. Yönetmeliğin üçüncü bölümünde hamile ve yeni doğum yapmış kadın işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmış (m.8/1), hamile ve emziren işçilerin günlük çalışma süresi de 7,5 saatle sınırlanmıştır. (m.9) Ek olarak hamilelik döneminde periyodik kontroller için kadın işçiye ücretli izin verileceği hükme bağlanmıştır.(m.11) Dördüncü bölümde ise işverenin oda ve yurt açma yükümlülüğü düzenlenmiştir. (m.13)

V. KIDEM TAZMİNATI HAKKININ ANALIKTA KORUNMASI İHTİYACI

Çocuk psikolojisinde anne sevgisinin önemi yadsınamaz bir gerçektir. Nitekim anne sevgisinden veya onun bakımından yoksun olmak çeşitli düzeylerde davranış bozukluklarının nedeni olarak görülmektedir.⁷⁸ Annenin çalışması da kısmi bir yoksunluk halidir. Bu nedenle özel-

⁷⁸ AĞAÇHAN, Gizem, Büşra, Çalışan Annelerin Stres Düzeylerinin Çocuklarının Kaygı Düzeyindeki İlişkisinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi ,2019,s.29.

likle küçük yaştaki çocukların annelerinin çalışması çocuk ruh sağlığı açısından önemli hale gelmektedir. Bu esastan hareketle iş mevzuatımızda çocuğun bakımı için annenin çocuğun yanında olmasına imkan tanıyan “doğum izni, ücretsiz izin hakkı, emzirme izni, kısmi çalışma hakkı, yarım çalışma izni” gibi pek çok düzenleme yapılmıştır.⁷⁹ Kanunda hamilelik ve doğumun fesih sebebi sayılmayacağını açıkça belirtmesi de çalışmak isteyen kadın işçiyi feshe karşı koruyan başka bir düzenlemedir. (4857 s. Kanun m.18/f)

Analıkla ilgili düzenlemelerin çoğunun kadın istihdamını korumaya öncelik verdiği, kadının yeniden eski işyerinde çalışacağı esasını gözettiği dikkati çekmektedir. Oysa kadın işçi, çalışma hayatını çocukla birlikte eskisi gibi yürütmesinin mümkün olmadığı durumlarla karşılaştığında veya bebeğin bakımı için yasaların kendisine tanıdığı izin süreleri yetersiz kaldığında çalışmaya ara vermeyi ya da değişen koşullarına daha uygun başka bir işte çalışmayı da isteyebilmektedir. Hatta istihdamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması amacının bazen, istenenin aksine kadını işyeri ve aile gerekleri arasında sıkıştırabildiği, bu durumun da gerçekte cinsiyet eşitsizliği oluşturduğu görülmektedir.⁸⁰ Bu sonucu daha net gösterebilmek amacıyla analık halinde kadının çocuk, ev ve iş üçgeninde denge kurmasına yardımcı olan aile dostu düzenlemelerin eksik kaldığı yönler aşağıda tartışılmıştır.

Çok sayıda aile dostu iş hukuku uygulaması getiren 6663 sayılı Kanun’da, analık izin sürelerinin sona erdiği tarihten itibaren ilk doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin alma hakkı verilmiştir.(4857 sayılı Kanun m.74/5) Çocuğun çok daha uzun süre bakım ihtiyacı olduğu düşünüldüğünde ücretsiz izinden faydalanma süreleri oldukça kısadır. Yeri gelmişken belirtmeliyiz ki 657 sayılı Kanun’un 108. maddesinin b fıkrası uyarınca devlet memurlarının analık nedeniyle aylıksız izin hakkı analık izninin bitiminden itiba-

⁷⁹ CANIKLIOĞLU,s. 115,vd ; EKONOMİ, 2017,s.53.

⁸⁰ AYDIN, 2011,s.375.

ren yirmidört aydır. İş mevzuatında anayı koruyucu düzenlemeler aynı zamanda çocuğu da koruyucu niteliktedir. Bu ayırım hem Anayasa'da hem de Çocuk Hakları Bildirgesinde düzenlenen eşitlik ilkesine aykırıdır. Tarafı olduğumuz, 10 Kasım 1959'da Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilen "Çocuk Hakları Bildirgesinin" 4. ilkesinde "Çocuklar sosyal güvenlikten yararlanmalı, sağlıklı bir biçimde büyümesi için kendisine ve annesine doğum öncesi ve sonrası özel bakım ve korunma sağlanmalıdır." açıklaması yapılmış ve Sözleşmenin 2. maddesinde "bu bildirmede tanınan hakların çocukların ırk, dil, din gibi diğer ayırıcı özelliklerine bakılmaksızın, hepsine eşit olarak uygulanacağı" belirtilmiştir. Anayasa'nın 90. maddesi gereğince ulusal normların tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere uygun hale getirilmesi zorunludur. Devlet memuru ve işçi arasında oluşturulan statüye dayalı bu farklılık Bildirgenin 2. maddesinde söz edilen "diğer ayırıcı özellikler" ibaresi kapsamına girmektedir. Çocuk esaslı bakıldığında 4857 sayılı Kanun'un m.74/5 hükmünün Çocuk Hakları Bildirgesi'nin 2. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesine uygun olmadığı düşünülmektedir. Diğer taraftan Anayasa'nın 5. maddesinde de çocuklar için alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olamayacağı, kanun önünde herkesin dil, din, cinsiyet, siyasi düşünce ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin eşit olduğu hükme bağlanmıştır. Bu hükümdeki "benzeri sebepler" ibaresi nedeniyle kadın işçiye atı aya kadar ücretsiz izin hakkı tanıyan 4857 sayılı Kanun'un m.74/5 hükmünün Anayasa'nın 5. maddesine de uygun bulunmadığı düşünülmektedir.

6663 sayılı Kanun ile getirilen diğer bir yenilik kısmi süreli ve yarım çalışma haklarıdır. Bu hakların da kadın işçinin çocuk sahibi olduktan sonra yaşayabileceği sorunları çözmede yetersiz kaldığı düşünülmektedir. Yarım çalışmayı ya da kısmi çalışmayı tercih eden kadın işçi, tam zamanlı çalışanlara göre çocuğuyla daha çok zaman geçirebilmektedir ancak çalışma saatlerinde bebeğin bakım ihtiyacı sorun oluşturmaya devam etmektedir. Diğer taraftan Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'in 12. maddesine göre kısmi süreli çalışma imkanından bazı işyerlerinde çalışan işçilerin yararlanmaları mümkün değildir. Bu tür işyerlerinde çalışan

kadınlar açısından tam zamanlı çalışmanın zorlukları onları etkilemeye devam etmektedir. Devlet memurlarıyla işçiler arasında ücretsiz izin konusunda yapılan ayrıma ilişkin değerlendirmelerimiz bu işçiler bakımından da geçerlidir. Yönetmelik'in 12. maddesi, kısmi süreli çalışma imkanı tanınmayan işyerlerinde çalışan işçiler ve onların çocukları aleyhine statüye dayalı ayrımcılık oluşturmaktadır. Göz önünde bulundurulması gereken diğer bir gerçek de annenin, yarım ya da kısmi çalıştığı anda işe giderken, işten dönerken yolda geçirdiği zamanın ve işe giderken yaptığı hazırlıklar için harcadığı sürenin, tam zamanlı çalışmadan farklı olmamasıdır. Bütün bu gerçekler kadının analık halinde çalışmaya ara vermesini, değişen ihtiyaçlarına daha uygun başka bir işte çalışmasını mevcut işinde çalışmaktan daha makul hale getirebilmektedir.⁸¹

Öbür yandan 29.03.1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanunu'na kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı hükmü eklenmiştir.⁸² Yargıtay bir kararında kadın işçiye evlilik nedeniyle tanınan fesih hakkının, evliliğin kadına yüklediği toplumsal sorumluluğun bir gereği olduğunu, çalışma hayatının evlilikle birlikte gereği gibi yürütülemeyeceği düşüncesinin, aile birliğinin korunmasının ve kadının aile ile ilgili görevlerinin yasa koyucuyu bu doğrultuda bir düzenlemeye yönelttiğini belirtmiştir. Yargıtay bir kararında evlilik nedeniyle işten ayrılan kadının ayrılmasını takiben önceki işine göre daha kolaylıkla yürütebileceği bir iş bularak çalışmasını sürdürebileceğini vurgulamıştır.⁸³

Kadına evlilik kurumunun yüklediği sorumluluklar nedeniyle böyle bir fesih imkanı tanınması kadın için olduğu kadar aile için de önemlidir. Ancak bu düzenlemenin kadının çalışma hayatından uzaklaşmasına veya uzaklaştırılmasına olanak sağlayıcı nitelikte olduğu yönündeki

⁸¹ Gittikçe yaygınlaşan uzaktan çalışma biçimiyle eskiden hayal bile edilemeyecek kapsamda işlerin yürütülebildiği dikkate alındığında özellikle bazı meslekler açısından, uzaktan çalışma, kadın işçiler için uygun bir çalışma biçimi olabilir. Uzaktan çalışmanın sağladığı kolaylıklarla ilgili olarak Bkz. ALP, Mustafa, Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul, 2011, s. 795- 854.

⁸² ERTÜRK, s. 187.

⁸³ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 27.04.1988 Tarihli, 1988/369 Sayılı Kararı, Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi ,07.11.2019.

görüşlerin de haklı olduğu yönler bulunmaktadır.⁸⁴ Bu konuda öğretide farklı görüşler ortaya atılmıştır. Ertürk'e ve Yıldız'a göre söz konusu düzenleme kadının eş ve toplumsal baskılar sonucu çalışma hayatından uzaklaşmasına veya uzaklaştırılmasına olanak sağlayıcı nitelikte olduğu için kaldırılmalıdır.⁸⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ise düzenlemenin, yapıldığı yıllarda kadının çalışması eşinin iznine bağlı olduğundan isabetli olmakla birlikte artık kadının izin alma zorunluluğu olmadığından böyle bir düzenlemeye ihtiyaç kalmadığını, ancak bunun yerine bizim de savunduğumuz analığın fesih sebebi sayılması gerektiği görüşünü ifade etmektedir.⁸⁶ Bakırcı ise söz konusu düzenlemenin, kadınların eşleri tarafından işten çıkarılmasını teşvik eden bir düzenleme olduğunu, ancak buna rağmen, kadınlar çocuk doğurduklarında çocuk bakım hizmetlerinden yararlanma olanakları yoksa işten ayrılabilirlerinden, kadınların bakım ve aile yükümlülüklerini hafifleten mekanizmalar oluşturuluncaya kadar korunması gerektiğini belirtmektedir.⁸⁷ Aşağıda tartışıldığı üzere hükümet tarafından hazırlanan kıdem tazminatı fonu tasarılarında evlilik nedeniyle feshin kıdem tazminatına hak kazandıran haller arasında sayılmadığı görülmektedir. Kadın işçinin bu hakkı ortadan kaldırılsaksa yerine çok daha önemli olan analığa bağlı fesihlerde kıdem tazminatı hakkının getirilmesinin isabetli olacağı düşünülmektedir. Zira mevcut düzenlemeler analığa bağlı feshi haklı neden olarak kabul etmediği için kadın işçi iş akdini feshederek kıdem tazminatından vazgeçmekle, zoraki çalışmak gibi iki olumsuz seçenek arasında tercihte bulunmak zorunda kalabilmektedir. Kıdem tazminatı fonuna yönelik çalışmalarda bu durumun dikkate alınmasının gerek kadın işçi gerekse çocuk açısından önemli olacağı düşünülmektedir.

Belirtmeliyiz ki, 18-19 Mayıs 2004 tarihlerinde Ankara'da toplanan IV. Aile Şurası'nda alınan kararlarda da kadınların çalışmalarında aile birliğini gözeten, çalışma ve aile yaşamını dengede tutan uygulamalara

⁸⁴ ERTÜRK, s.188, BAKIRCI, 2012,s.30.

⁸⁵ ERTÜRK, 2008,s.188, YILDIZ, Gaye, Burcu, İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Toprak İşveren Sendikası Dergisi,S.86,2010, Ankara,s.266.

⁸⁶ ÇELİK, N., CANIKLIOĞLU N., CANBOLAT, T., s.660.

⁸⁷ BAKIRCI, 2012, s.30.

önem verilmesi gerekliliği vurgulanmıştır.⁸⁸ Bu amaçla aile kurumuna ve çocuk gelişimine olumsuz etkileri olan ulusal normların uluslararası normlara ve Anayasa'ya uygunluğunun gözden geçirilmesi gerektiği belirtilmiştir.⁸⁹ Önerdiğimiz düzenlemenin aile yaşamını dengede tutmaya da yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Diğer yandan erkek işçinin, bir yıllık kıdemi olmak şartıyla muvazaf askerlik görevi nedeniyle işten ayrılması durumunda kıdem tazminatı hakkının bulunduğu yukarıda açıklanmıştı. (1475 s. K.m14/3) 5510 sayılı Kanun'un m. 41/b hükmünde "Er veya erbaş olarak silâh altında veya yedek subay okulunda geçen süreler" erkek işçinin askerlik süresinin sosyal sigorta kapsamında değerlendirilmesini sağlamıştır. Sosyal güvenlik hukukunda erkek sigortalının askerlik borçlanması yapma imkanı varken kadının doğum borçlanması yapma imkanının olmaması haklı olarak eleştirilmiş ve yaşanan tartışmalar neticesinde doğum borçlanmasına ilişkin düzenleme yapılmıştır.⁹⁰ TBMM alt komisyon raporunda bu değişiklikle ilgili olarak yapılan yorum konumuz açısından da geçerlidir. Raporda, "*çocuk bakımının aynı zamanda toplumsal olarak devletin de üstlenmesi gereken bir sorumluluk olduğu*" belirtilmiştir.⁹¹ Kadının işçiye analıkta fesih imkanı verilmesinin anneye önemli bir devlet desteği olacağı düşünülmektedir.

VI. KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA ANALIĞA BAĞLI FESİHTE KIDEM TAMİNATI

Dünya geneline bakıldığında kıdem tazminatı uygulamalarının değişiklik gösterdiği görülmektedir. Bazı ülkelerde feshin şekline bağlı olmaksızın her durumda kıdem tazminatı ödenmekteyken, bazı ülkelerde, Türkiye'de olduğu gibi, ancak belirli fesih hallerinde ödenmekte-

⁸⁸ <https://ailevecalisma.gov.tr/uploads/athgm/uploads/pages/aile-suralari/aile4.pdf>

⁸⁹ Ailenin Korunması Hakkı Sempozyumu Sonuç Bildirgesi, Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu II. Uluslararası İnsan Hakları Sempozyumu,29-30 Nisan,2019, Ankara, <https://www.tihek.gov.tr/ailenin-korunmasi-hakki-sonuc-bildirisi>

⁹⁰ 17.04.2008 tarihinde yayımlanan 5754 sayılı Kanun'la, 5510 s. Kanununun 41. maddesine kadın sigortalılara doğum borçlanması yapma imkanı tanıyan hüküm eklenmiştir.

⁹¹ AKIN,2012,s.419.

dir.⁹² Uluslararası Çalışma Örgütü'nün veri tabanı üzerinden yapılan bir araştırmada incelenen ülkeler içinden 53 ülkenin iş kanunlarında kıdem tazminatına ilişkin yasal düzenlemeye yer verildiği, 22 ülkede ise kıdem tazminatı hakkının bulunmadığı görülmüştür.⁹³

Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları ise ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Kıdem tazminatı uygulamasını kabul eden ülkelerde genel olarak “işten çıkarmaların, iflasın, iş görmezlik durumunun, emeklilik ve işten ayrılmanın” kıdem tazminatı ödenebilen haller içinde kabul edildiği dikkati çekmektedir.⁹⁴

Analık halinde kıdem tazminatı ödenmesini kabul eden ülkeler incelendiğinde karşımıza iki ülke çıkmaktadır. Bunlardan biri Avusturya, diğeri de aile dostu iş hukuku uygulamalarıyla dikkati çeken İsrail'dir. Avusturya'da çocuk bakımı ya da evlat edinme nedeniyle iş sözleşmesinin feshi halinde işçiye kıdem tazminatı hakkı tanınmaktadır.⁹⁵ İsrail'de ise çalışanın kendisinin veya aile üyelerinden birinin kötü sağlığı nedeniyle, analık ya da evlatlık edinme nedeniyle istifa etmesi kıdem tazminatı ödenebilen haller içinde sayılmıştır. Sistem, analığa bağlı fesih hakkının doğumdan sonraki 9 ay içinde kullanılması şartıyla kadın işçiye kıdem tazminatı hakkı tanımaktadır. Aynı imkan 13 yaşın altında bir çocuğun evlat edinilmesinden itibaren 9 ay içinde gerçekleştirilen fesihlerde ve süre şartı bulunmaksızın çocuğun hastalanması halinde de mevcuttur.⁹⁶

Bilindiği üzere Avusturya, kıdem tazminatı fonuyla ilgili emsal aldığımız ülkeler içinde yer almaktadır. Söz konusu uygulamanın ülkemizde

⁹² ÖZVERİ,41.

⁹³ DOĞAN, Bahar Burtan, YILDIRIM, Evin Anğay, Kıdem Tazminatı Ve Ülke Örnekleri, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S.10, Cilt,6,2016,28.

⁹⁴ ÇELİK, s. 30.

⁹⁵ LİMONCUOĞLU, Alp, Siyami, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları, Ankara Sanayi Odası Yayınları, Ankara, 2010, s.55, DOĞAN, YILDIRIM, s.28.

⁹⁶ OECD Veri Bankası, İsrail, Regulations In Force On 1 January 2013, OECD Veri Bankası, <https://translate.google.com/translate?hl=tr&sl=en&u=https://www.oecd.org/els/emp/Israel.pdf&prev=search>

de kabul görmesi mümkündür. Kıdem tazminatı fonuyla ilgili görüşlerimiz aşağıda ana hatlarıyla açıklanmıştır.

VII. AİLE DOSTU KIDEM TAZMİNATI FONU

Kıdem tazminatına ilişkin ilk düzenleme 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'nda yapılmış, kıdem tazminatı fonuna ilişkin bir düzenlemeye ise Kanunda yer verilmemişti. Ancak Kanunda işçi lehine yapılan bazı değişikliklerin işverenlerde huzursuzluk yaratması ve işçilerin işverenin iflası halinde bu tazminatı alamaması gibi bazı gerçekler kıdem tazminatının fona bağlanmasına yönelik tartışmaları başlatmıştır. İlk defa, 1975 yılında 1927 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle kıdem tazminatı fonuna ilişkin bir düzenleme yapılmıştır.⁹⁷ 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 6. maddesi, kıdem tazminatı fonunun oluşturulacağını, fon oluşturuluncaya kadar kıdem tazminatını 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin düzenlemeye devam edeceğini hükme bağlamıştır.

Günümüze kadar farklı kesimlerce çok sayıda fon taslağı oluşturulmuş, fon oluşturulması fikrinin aleyhinde veya lehinde bir çok görüş ortaya atılmıştır. Kıdem tazminatı fonu üzerinde yaşanan tartışmaların, kıdem tazminatına hak kazanma nedenleri, fonun finansmanının ve yönetiminin ne şekilde sağlanacağı, kıdem tazminatının ödenme esasları gibi konular üzerinde yoğunlaştığı dikkati çekmektedir.

Çalışmamız açısından söz konusu tartışmalar içinden kıdem tazminatına hak kazanma nedenleri üzerinde durmak gerekmektedir. Öğretim üyelerinden oluşan bilim kurulunun 2002 yılında hazırladığı, 22 maddelik kıdem tazminatı yasa tasarısının 7. maddesinde kıdem tazminatına hak kazandıran fesih halleri içerisinde kadın işçinin evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshine yer verilmemiştir. Benzer bir şekilde erkek işçinin askerlik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi de kıdem tazminatına hak kazandıran haller içinde sayılmamıştır.

⁹⁷ KÖK, İsmail, Kıdem Tazminatı Fonu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2019, s.123.

Kadın işçiye verilen bu fesih imkanının yasal dayanağı 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihte yürürlükte bulunan 743 sayılı Türk Medeni Kanunu'dur. Kadının çalışmasını kocanın iznine bağlayan söz konusu Kanun daha sonra kaldırılmıştır. Konu eşitlik ilkesini ihlal ettiği gerekçesiyle Anayasa Mahkemesine taşındığında Mahkeme ailenin korunması ve aile içi uyum için bazı sosyal gerçeklerin göz önünde bulundurulması gerektiğinin altını çizerek söz konusu düzenlemeyi Anayasa'ya aykırı bulmamıştır.⁹⁸ Hazırlanan fon tasarılarında kadına evlilik nedeniyle fesihlerde kıdem tazminatı hakkı verilmemesinin iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kadın aleyhine sarsacağı düşünülmektedir. Tasarıda olduğu gibi evlilik nedeniyle fesihlerde kıdem tazminatı hakkının kaldırılması durumunda, analıkta kıdem tazminatı alma imkanının tanınması suretiyle kadın işçinin söz konusu düzenlemenin eksikliğini hissetmesi önenebilecektir.

Bilindiği üzere ülkemizde kıdem tazminatının bir fona bağlanmasıyla ilgili model arayışlarının gündeme getirdiği ülkeler içinde Avusturya da yer almaktadır.⁹⁹ Avusturya'da işçinin çocuk bakımı ya da evlat edinme nedeniyle iş sözleşmesinin feshi halinde fondan kıdem tazminatını alabildiği görülmektedir.¹⁰⁰ Söz konusu uygulamanın ülkemizde de kabul görmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

Analıkta kıdem tazminatı ödenmesi halinde kadının istihdamdan iyice uzaklaşacağı kaygısının ise bazı düzenlemelerle aşılmasının mümkün olduğu düşünülmektedir. Bunlardan ilk akla geleni, sosyal sigorta haklarında olduğu gibi bir bekleme süresi getirilmesidir. Analık nedeniyle işten ayrılmak isteyen kadın işçiye kıdem tazminatı ödenmesi belli bir süre çalışma koşuluna bağlanabilir. Kadın işçi, böylelikle geçmiş

⁹⁸ Anayasa Mahkemesi'nin, 2006/156 E.,2008/125 K. Sayılı, 19.6.2008 T. Kararı, Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi, 21.01.2020.

⁹⁹ LİMONCUOĞLU, Alp, Siyami, Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Işığında Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007,2007,294, GÜNER, Zeynep, Burcu, AÇMAZ, Ömer, Ayhan, AGÖREN, Tuna, Türkiye İçin Kıdem Tazminatı Fonu Oluşturulmasına Yönelik Model Önerileri, Sosyal Güvence Dergisi, S. 10,2016,s. 35.

¹⁰⁰ LİMONCUOĞLU, Alp, Siyami,Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları , Ankara Sanayi Odası Yayınları, Ankara, 2010, s.55, DOĞAN, YILDIRIM, s.28.

hizmetlerinden kaynaklanan kıdem tazminatını kaybetmemek için doğumdan sonra tekrar çalışmaya teşvik edilmiş olacak, diğer taraftan kıdem tazminatını kaybedeceği endişesinden uzak bir şekilde çocuğunun bakımı için ihtiyaç duyduğu zamanı elde edecektir.

SONUÇ

Kadın işçi, anne olduktan sonra çalışma hayatını eskisi gibi yürütmekte zorlanabilmektedir. Doğumdan sonra bebeğin yakın ilgi ihtiyacı nedeniyle sorumlulukları iyice artan kadının bir süreliğine ya da tümüyle çalışma hayatından ayrılmayı düşünmesi veya analık nedeniyle değişen ihtiyaçlarına ve koşullarına daha uygun başka bir işte çalışmak istemesi mümkündür. Ancak işçinin en önemli haklarından biri olan kıdem tazminatı, kadının analık nedeniyle iş akdini feshetmesi halinde ödenmemektedir.

İş mevzuatında analık halinde kadın işçileri ve çocukları koruyucu bir çok düzenlemeye yer verilmişken analık nedeniyle fesihlerde kıdem tazminatı hakkı tanınmaması önemli bir eksikliktir. Kadını koruyucu düzenlemelerin neredeyse tamamının işçinin eski işine geri döneceği esasına dayandırıldığı, temelinde kadın istihdamının korunmasını hedef aldığı dikkati çekmektedir. Oysa bu düzenlemeler anne ve çocuğun ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalabilmektedir. Örneğin kadın işçiye doğum sonrası tanınan 6 aylık ücretsiz izin hakkı, çocuğun anneye duyduğu ihtiyacın en yoğun olduğu dönemin uzunluğu esas alındığında oldukça kısadır. Üstelik devlet memuru kadına tanınan iki yıl ücretsiz izin hakkı kadın ve çocuk açısından statüye dayalı bir eşitsizlik yaratmaktadır. Annenin yarım veya kısmi çalışma hakkından faydalandığı durumlarda çalışma saatlerinde bebeğin bakımı sorun oluşturabilmektedir. Diğer taraftan analık halinde kısmi süreli çalışma imkanı bazı işçilere tanınmadığından bu tür işyerlerinde çalışan kadın işçiler açısından tam zamanlı çalışmanın zorlukları devam etmektedir. Yukarıda sözünü ettiğimiz statüye dayalı ayrımcılık bu işçiler ve onların çocukları bakımından da söz konusudur.

Çalışan annelerin iş ve yaşam memnuniyeti çocuklarının ihtiyaçlarının karşılanma düzeyiyle yakından ilgili olduğundan kadınların istihdamda kalmasını teşvik ederken, analıktan sonra karşılaştıkları zorlukları aşmalarına da yardımcı olmak gerekmektedir. Bu noktada öncelikle çalışma hayatı içinde kalarak aşılamayacak zorlukların oluşabileceğini kabul etmek gerekmektedir. Zira kadını istihdamda tutmanın mutlak öncelik olarak benimsenmesi, kadını istihdamdan uzaklaştırabilecek her durumun peşinen kadın aleyhine görülmesi kadın işçileri bazen daha zor durumlarda bırakabilmektedir. Bu tür olasılıkları tespit edebilmek için kadın işçilerin analıktan sonra karşılaştığı sorunlara daha geniş bir pencereden bakmak, konuyu çocuk ve aile boyutuyla da ele almak şarttır. Kreş ve anaokulu bulunmayan işyerlerinde çalışan işçilerin özel kreş ve anaokullarına ödedikleri ücretlerin yüksekliği, sosyal sigorta primiyle birlikte tam zamanlı bakıcının maliyeti, özellikle maddi nedenlerle çalışan kadınların çalışmasını anlamsız hale getirebilmektedir. İşçi, iş sözleşmesini bu nedenle feshetmek istediğinde kıdem tazminatına hak kazanamadığından istemeden çalışmakla kıdem tazminatından vazgeçmek arasında ikilemde kalmaktadır. Analık nedeniyle fesihlerde kıdem tazminatı ödenmesi kıdem tazminatından mahrum kalma kaygısını ortadan kaldıracığından kadın işçi çalışma hususunda kendini daha özgür hissedebilecektir. Kadın işçiye analığa bağlı fesih imkanı verilirken istihdamdan bütünüyle uzaklaşmasını önleyici düzenlemeler de yapılabilir. Böylelikle hem kadın istihdamının korunacağı hem de çocuğuyla daha fazla ilgilenmek isteyen kadın işçiye ihtiyaç duyduğu zamanın tanınacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

AĞAÇHAN, Gizem, Büşra, “Çalışan Annelerin Stres Düzeylerinin Çocuklarının Kaygı Düzeyindeki İlişkisinin İncelenmesi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019, s.29.

ALP, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof. Dr. Sarper Süzek’ e Armağan”, İstanbul, 2011, s.795- 854.

AKI ,Erol, “İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Olarak Emeklilik”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, 7.

AKIN, Levent, ”Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri Ve Türleri, Yargıtay’ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”,Ankara,2010,419.

ANADOLU, Kerim, “Kıdem Tazminatı Koşulları Ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , S.10,Konya,2003, 249.

ANDAÇ, Faruk, “İş Hukuku”, Ankara, 2006,99.

AYDIN, Ufuk, “Aile Dostu İş Hukuku, Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, Sarper SÜZEK’e Armağan, İstanbul, 2011,372.

AYDIN Ufuk, DEMİRKAYA Seher ,”Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları”, İş Ve Hayat Dergisi,S.6,2017,74.

BADUR, Emel, “Ailenin Korunması Alanındaki Son Gelişmeler”, TBB Dergisi, Sayı 84, 2009, 64.

BAKIRCI, Kadriye, “İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik Ve Mevzuatta Ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler”, Kadın Araştırmaları Dergisi Yıl: 2012/1, Sayı: 10, s. 1-37.

BAYAT, İpek, “Kıroğlu, Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler”, Sosyal Güvenlik Dergisi,2017, Cilt 7, Sayı 2, 105.

BAYCIK, Gaye, “Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, 689.

BEDİR, Selahattin, “Kıdem Tazminatının Hesabında Kıdeme Dahil Süreler”. Kamu-Sen Yayını, C.1,1987 C. 1.,7.

BİRBEN, Erhan, “İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Etkisizleşmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.15, 2013, 462, 463.

BOSNALI Ö, “Kıdem Tazminatı Fonu Konusunda Düşünceler”, Emek Ve Toplum, Cilt: 4, Yıl: 4, Sayı: 8,2015/1,79-81.

BOSTANCI, Uygur, “Muvazzaf Askerliğin İş Sözleşmesinin Sürekliliğine Etkisi”, Sicil, Sayı: 40, 2018, 167.

CAN Harun, “İş Hukukunda Kıdem Tazminatı”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,İstanbul, 2018, 21.

CANBOLAT, Talat, ÖZKAN, Sema, Deniz, “Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler”, İş Ve Hayat Dergisi,S.6,2017,107 .

CANIKLIOĞLU, Nursen, “Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Ve Yarıım Çalışma Ödeneği”, Emegın Hukuku Kurultayı-2, 27 Mayıs 2016, Türkiye Barolar Birliği Yayını Ankara, s. 115.

ÇAMCI, Seda, Zeytinlioęlu, “Türk İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Gebe Ve Yeni Doğum Yapmış Kadın İşçilerin Korunması”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019,s.290.

CENTEL, Tankut, DEMİRCİOĞLU, Murat, “İş Hukuku”, İstanbul, 2003, s.199.

ÇENBERCİ, Mustafa, “İş Kanunu Şerhi”, Ankara, 1976,365.

ÇİL, Şahin, “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, İstanbul, 2009, 322.

DEMİR, Fevzi, “En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Uygulaması”,İzmir,2016,400,401.

DOĞAN, Bahar Burtan, YILDIRIM, Evin Anğay, Kıdem Tazminatı Ve Ülke Örnekleri, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,S.10,Cilt,6,2016,28.

EKONOMİ, Münir, “Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları”, Legal İSGHD, C. 14, 2017,s.23,32,53.

ERGİN, Berin, “Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar”,İstanbul,1989,s.7,27,173.

ÇELİK, Nuri, CANIKLIOĞLU, Nurşen, CANBOLAT, Talat, “İş Hukuku Dersleri”, 30. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2017,s. 650.

ÇELİK, Nuri, “İş Hukuku Dersleri”, 26.Baskı,İstanbul,2013,s.326.

ÇELİK,Aziz, “Dünyada ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulamaları” İktisat dergisi, Ocak-Mart 2015, Sayı 530, s. 30.

ERTÜRK,Şükran, “Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği”,Ankara,2008,s.162,187.

ERTÜRK, Şükran,GÜRSEL, İlke, “İş Hukuku’nda Eşit Davranma İlkesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Beta Basım, C.1, Ankara, 2011, s.425-458.

EŞMELİOĞLU, İbrahim, “Gerekçeli, Açıklamalı, İçtihatlı İş Kanunları Ve Mevzuatı”, Ankara, 1986,s.196.

GÜNER, Zeynep, Burcu, AÇMAZ, Ömer, Ayhan, AĞÖREN, Tuna, “ürkiye İçin Kıdem Tazminatı Fonu Oluşturulmasına Yönelik Model Önerileri”, Sosyal Güvence Dergisi ,S. 10,2016, s.35.

GÜZEL, Ali, “İş İlişkisinin Sona Ermesi Ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay’ın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Ankara, 2012,s.382.

GÜZEL, Ali, OKUR, Ali, CANIKLIOĞLU, Nurşen, “Sosyal Güvenlik Hukuku”, İstanbul, 2018, s.442.

KABLAY, Sebiha, ELMAS, Yonca, “Aile Yaşamı Dengesini Sağlamaya Yönelik Türkiye Uygulamaları” ,Politik Ekonomik Kuram, Sosyal Bilimler Dergisi, 2018,C.2,s.81.

KILIÇOĞLU, Mustafa, “Şerhli İş Kanunu Yorumu”, Ankara, 1999, s.318.

KOCAGİL, İpek, İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, İstanbul, 2014.

KÖK,İsmail, Kıdem Tazminatı Fonu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2019, s.123.

KÖSEOĞLU, Ali, Cengiz, “Türk İş Hukukunda Analık”, İş ve Hayat Dergisi, S.2, İstanbul, 2017,s.103.

LİMON, Resul, “Türkiye de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu”, İş Ve Hayat Dergisi, S.1, Ankara, 2015,s.146.

LİMONCUOĞLU, Alp, Siyami, “Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Işığında Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 9,Özel Sayı, 2007,s.294.

LİMONCUOĞLU, Alp, Siyami, “Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları”, Ankara Sanayi Odası Yayınları, Ankara, 2010, s.55.

NARMANLIOĞLU, Ünal, “Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı”, İstanbul, 1973,1.

NARMANLIOĞLU, Ünal, “Aralıklarla Kurulmuş İş Sözleşmeleriyle Çalışan İşçinin Kıdem/Hizmet Süresinin Belirlenmesine İlişkin Kanuni Esaslar ve Yargıtay’ın Tutumu”, Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul, 1996, s.309.

NARMANLIOĞLU, Ünal, “İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri”, I, Beta, 2012, s.574.

OCAK, Saim, “Doğum / Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin Ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, İş ve Hayat , Ankara,2017, 174.

ODAMAN, Serkan, “İş Kanunu Ve Borçlar Kanunu Bakımından “Ahlak” Kavramı”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, S.55, 2011, s.878.

ÖZEK, Manolya, “Çalışan Annelerin İş Stresiyle Başa Çıkma Becerisi İle Tükenmişlik Düzeylerinin Aile Değerlendirmesine Ve Çocuklarının Davranışlarına Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2011, s.62,63.

ÖZKARACA Ercüment, “Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı”, Çalışma ve Toplum, 2013/1, s.154.

ÖZVERİ, Murat, Kıdem Tazminatı: Fon Yerine Güvence Gerekisini,2019, <http://www.turkis.org.tr/dosya/2bXXu30p4MV2.pdf>, Erişim Tarihi , 16.12.2019, 22,41.

SARACEL, Nüket, “Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları”, Anadolu Üniversitesi Basımevi, 1987, s.88-89.

SÖZER, N.Ali, “Türk Sosyal Sigortalar Hukuku”, İzmir, 2019, 2.244.

SARAÇ, Coşkun, “Analık Halinde Çalıştırma Yasağı” , Sarper Süzek’e Armağan, Cilt: II, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, s. 1881-1894.

SUBAŞI, İbrahim , KABAĞÇI, Mahmut ,”5 YIL + 3600 GÜN = KIDEM TAZMİNATI?” , İş ve Hayat S.4, Ankara, 2018, s.119.

ŞAKAR, Müjdat, “Kıdem Tazminatı Ve Kıdem Tazminatı Fonu” ,Emeğin Hukuku Kurultayı,27-28 Mayıs 2015 Tarihinde Ankara’da düzenlenen Seminer Yayını, Ankara,2016.

TOPGÜL, Seda, “Aile Dostu Politikalar Ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çerçevesinde Uygulamaların Değerlendirilmesi” , Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, S.12, Tokat, 2017, s.51.

TUAÇ, Pelin, “Analık Halinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar - 6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler” , Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, İzmir, S.32, 2017, 202, s.203.

YILDIZ, Gaye, Burcu, “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu” , Toprak İşveren Sendikası Dergisi, S.86, 2010, Ankara, s.266.

YİĞİT, Yusuf,”4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesini Fesih Hakkını Kullanma Süresi” , Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Konya, C.27, S.3, 2019, s. 776.

YİĞİT, Yusuf, TOPKAYA, Selda,”Türk İş Hukuku’nda Gebe Ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler” , HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 6, Yıl: 6, Sayı: 14, 2017, s.35.

Elektronik Kaynaklar

HOFER, Helmut,SCHUH, Ulrich,WALCH, Dominik, Effects of the Austrian Severance,s. 177,https://doi.org/10.1596/9780821388495_CH05,Erişim Tarihi,10.11.2019.

<https://www.oecd.org/els/family/babiesandbosses-reconciling-workandfamily-lifeasynthesisoffindingsforoecdcountries.htm> (Erişim Tarihi.01.02.2020)

Ailenin Korunması Hakkı Sempozyumu Sonuç Bildirgesi, Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu, <https://www.tihk.gov.tr/ailenin-korunmasi-hakki-sonuc-bildirisi/> (Erişim Tarihi, 23.01.2020)

<https://ailevecalisma.gov.tr/uploads/athgm/uploads/pages/aile-suralari/aile4.pdf> (Erişim Tarihi, 23.01.2020)

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin, 19.12.2017 Tarihli,2017/14558 E. 2017/29080 K. Sayılı kararı. Kazancı İçtihat Bankası (Erişim Tarihi , 02.02.2020)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2012/35856 Esas, 2013/10606 Karar sayılı kararı, Kazancı İçtihat Bankası (Erişim Tarihi , 02.02.2020)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.09.2004 Tarihli,2004/4481 E.,2004/19426 K. Sayılı Kararı; Kazancı İçtihat Bankası (Erişim Tarihi, 02.02.2020)

Yargıtay,Hukuk Genel Kurulu'nun,12.10.2016 tarihli,2014/9-1136 E., 2016/968 K. Sayılı Kararı, Kazancı İçtihat Bankası (Erişim Tarihi , 21.01.2020)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 10.05.2012 Tarihli, 2010/10705 Esas, 2012/16586 K. Sayılı Kararı, Kazancı İçtihat Bankası (Erişim Tarihi ,21.01.2020)

22.Hukuk Dairesinin 18.03.2014 tarihli,2013/6958 E. 2014/6362 K. sayılı kararı, Kazancı İçtihat Bankası (Erişim Tarihi ,02.02.2020)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin , 25.06.2009 Tarihli, 2008/3611 E., 2009/18066 K.sayılı kararı, www.kazancı.com. (Erişim Tarihi , 16.12.2018)

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 27.01.1993 T.,1992/9-647 E.,1993/14 sayılı Kararı. Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi (10.02.2020)

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 24.01.2018 Tarihli, 2015/7-3743 Esas, 2018/81 K. Sayılı Kararı, Kazancı İçtihat Bankası,Erişim Tarihi (21.01.2020)

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 27.04.1988 Tarihli, 1988/369 Sayılı Kararı, Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi (07.11.2019)

Yargıtay,Hukuk Genel Kurulu'nun,12.10.2016 tarihli,2014/9-1136 E., 2016/968 K. Sayılı Kararı, Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi (21.01.2020)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 10.05.2012 Tarihli, 2010/10705 Esas, 2012/16586 K. Sayılı Kararı, Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi (21.01.2020)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 18.10.2015 Tarihli ve 2005/33799 K. Sayılı Kararı, Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi (21.01.2020)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 09.03.2015 Tarihli,201/15255 Esas, 2015/9473 K. Sayılı Kararı, Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi (21.01.2020)

Anayasa Mahkemesi'nin,1990/30 E.,1990/31 K. Sayılı, 29.11.1990 Tarihli Kararı ,Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi (18.01.2020)

Anayasa Mahkemesi'nin, 2006/156 E.,2008/125 K. Sayılı, 19.6.2008 Tarihli Kararı ,Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi (21.01.2020)

Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 28.04.2005 tarihli,2005/12520 E.,2005/14889 Sayılı Kararı, Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi (23.01.2020)

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 15.01.2019 Tarihli,2016/28127 Esas ve 2019/892 K. Sayılı Kararı, Kazancı İçtihat Bankası, Erişim Tarihi (27.11.2019)

Yargıtay 22.Hukuk Dairesinin,13.06.2016 tarihli, 2015/12878 E., 2016/17527 K sayılı kararı, Kazancı İçtihat Bankası (Erişim tarihi 03.12.2019)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin,20.5.2014 Tarihli, 2012/10999 E., 2014/16076 K. Sayılı Kararı , Kazancı İçtihat Bankası (Erişim Tarihi , 07.11.2019)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, 17.9.2007 tarihli, 2007/29103 E., 2007/26743 K. sayılı kararı. Kazancı İçtihat Bankası (Erişim Tarihi , 27.11.2019)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, 16.4.2012 Tarihli,2010/5907 E., 2012/13018 K. sayılı kararı. Kazancı İçtihat Bankası (Erişim Tarihi , 27.11.2019)