

Prof. Dr. Tankut CENTEL

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık

I. GİRİŞ

Evlenen kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren geçecek bir yıl içerisinde kendi isteğiyle iş sözleşmesini sona erdirdiği takdirde kıdem tazminatına hak kazanması kuralının (1475 sayılı İş K. m. 14/D) oy çokluğuyla Anayasa'ya uygun bulunmasına ilişkin olarak son dönemde Anayasa Mahkemesi tarafından alınan karar¹, kıdem tazminatı kurumunun yeniden ele alınmasının dile getirildiği² günümüzde, dikkatlerin bir kez daha kıdem tazminatının üzerinde toplanmasına yol açmıştır. Bu bağlamda, söz konusu karar, gerekçesinin genel olarak eşitlik ilkesini esas almasına ve pozitif ayrımcılığı dillendirmemesine karşın, temelde kadın çalışanların korunmasına yönelmektedir.

Gerçekten, iş hukukunun, genelde çalışanların ve özel olarak da engelliler, küçükler (çocuklar) ve kadınlar gibi özel işçi gruplarının korunmasını (Ay. m. 50/II) temel edindiği belirtilmelidir³. Ancak, bu korumanın nereye kadar uzanacağı ve genişliğinin ne olacağı, giderek pozitif ayrımcılığın hangi noktada korunmasının gerekeceği konuları, irdelenmek durumundadır. Buna göre, aşağıda ilkin, söz konusu Anayasa Mahkemesi kararının anlam ve içeriğinin irdelenmesi; daha sonra da, soruna, kıdem tazminatının geleceği açısından yaklaşılması gerekecektir.

II. EVLENEN KADININ KIDEM TAZMİNATI

1. 1475 Sayılı İş Kanunu'ndaki Düzenleme

a) Düzenlemenin İçeriği

29.7.1983 tarih ve 2869 sayılı Yasa'nın üçüncü maddesi, 25.8.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinin ilk fıkrasında değişiklik yaparak, iş sözleşmesini "kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi" halinde, kendisine kıdem tazminatına hak kazanma olanağını sağlamıştır. Buna göre, evlenen kadının kıdem tazminatına hak kazanması; önceki (1475 sayılı) İş Kanunu'nun başlangıcında (ilk çıkarıldığında) tanıdığı bir olanak olmayıp, sonradan (1983 yılından itibaren) ortaya çıkmıştır. Bu bakımdan, söz konusu yasadan önceki evlenme nedeniyle işyerinden ayrılmalarda kıdem tazminatına hak kazanılmamaktadır⁴.

Diğer yandan, geçmişte Yargıtay, evlenen kadının kıdem tazminatına hak kazanması olanağı konusunda, iki değişik durumu farklı değerlendirmiştir. Nitekim, evliyken boşanıp önceki eşiyse çok kısa bir sürenin ardından tekrar evlendikten sonra iş sözleşmesini sona erdiren ve kıdem tazminatı isteyen kadın işçi-

Kadını çalışma yaşamından kopmaya özendirecek tüm düzenlemelerin, kadının korunmasına hizmet ettiği söylenemez.

nin bu yoldaki talebi, “yasaya karşı hile” olarak değerlendirilirken⁵; evlenip kıdem tazminatı olarak işyerinden ayrılan kadın işçinin tekrar çalışmaya başlaması, “hakkın kötüye kullanılması yasağı”yla karşılaşmamış ve yeniden çalışmanın, çalışma hak ve özgürlüğü kapsamında olduğu kabul edilmiştir⁶.

Bunun gibi, evlenip kıdem tazminatını almak üzere iş sözleşmesini sona erdirecek olan kadın işçinin herhangi bir feshi ihbar süresiyle bağlı olup olmayacağı konusu da, değişik biçimlerde yanıtlanmaktadır. Nitekim, Yargıtay, bu durumda feshi ihbar süresinin söz konusu olmadığını kabul etmişken⁷; öğretide, feshi ihbar önellerine uyulması gerektiği ileri sürülmektedir⁸.

b) Düzenlemenin Amacı

2869 sayılı Yasa'yla evlenen kadın işçiye kıdem tazminatına hak kazanma olanağının yaratılmasına yol açan temel düşünce, adı geçen yasanın gerekçesinde de belirtildiği üzere, o dönemde, evlenme yüzünden işyerinden ayrılmak zorunda kalan kadın işçinin kıdem tazminatı hakkını koruma amacıdır.

Gerçekten, o tarihte yürürlükte bulunan 743 sayılı Medeni Kanun'un 159 uncu maddesi, “karı koca mallarını idare için hangi usulü kabul etmiş olursa olsun, karı, kocanın sarahaten veya zımnen müsaadesi ile bir iş veya sanat ile iştigal edebilir” hükmünü taşımaktaydı.

Bu durumda, çalışmasına kocasının izin vermediği kadın işçi, evliliğini üstün tutacak olduğu takdirde, işyerinden kendi isteğiyle ayrılmak zorunda kalıyordu. İstifa ederek işyerinden ayrılacak olan kadın işçi ise, kıdem tazminatı alma hakkını yitirmekteydi. Çünkü, 1475 sayılı İş K. m. 14/I'deki kıdem tazminatına hak kazandıran haller içinde “istifa” hali sayılmadığı için, istifa edip kendi isteğiyle işyerinden ayrılan işçi, bugün olduğu gibi geçmişte de, kıdem tazminatından yoksun kalıyordu.

İşte, 2869 sayılı Yasa m. 3; evlenen kadın işçinin mağduriyetini ortadan kaldırmak amacıyla, İş K. m. 14/I hükmünde değişiklik öngörerek, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi isteğiyle işyerinden ayrılacak olan kadın işçiye kıdem tazminatı talep etme hakkını tanımıştır.

c) Düzenlemenin Özü

Evlenen kadına kıdem tazminatı hakkının tanınması, evlilik yüzünden istifa edip kıdem tazminatından yoksun kalacak olan kadını koruduğu gerekçesiyle, ileri bir adım olarak algılanmıştır. Oysa, bu bağlamda korunan; kadın işçi değil, kadın işçinin kıdem tazminatı olmuştur. Çünkü, evlenen kadın işçiye kıdem tazminatı hakkının tanınması, kadını çalışma yaşamından koparmaya⁹ ve ev yaşamıyla sınırlı kalmasına hizmet eden teşviklerin bir parçası olarak yer almaktadır. Nitekim, çalışmasına izin vermeyecek koca karşısında kadın, bir yandan işyerinden ayrılp kıdem tazminatını kurtarmak, diğer yandan evlilik toptan ödemesi alıp o zamana kadar ödediği primleri geri kazanmak ve de isteğe bağlı sigortadan yararlanıp yaşlılık sigortasından gelecekte aylık alma (emekli olma) şansını elde etmek suretiyle, işyerinden ayrılmaya ve giderek, çalışma yaşamından kopmaya özendirilmektedir.

Oysa, kadının ekonomik özgürlüğünü kazanması, çalışma yaşamı içinde yer almasına bağlıdır. Buna göre, kadını çalışma yaşamından kopmaya özendirecek tüm düzenlemelerin, kadının korunmasına hizmet ettiği söylenemez.

Bu bağlamda, önemli olan husus, kadının çalışmasını eşin iznine bağlayan zihniyetin ortadan kaldırılmasıdır. Nitekim, belirtilen düşünceyle, ilkin Anayasa Mahkemesi, karının çalışmasını kocanın iznine bağlı tutan düzenlemeyi (743 sayılı Medeni Kanun m. 159) iptal etmiş¹⁰ ve daha sonra da, 743 sayılı Medeni Kanun'un yerine geçen şimdiki (4721 sayılı) Medeni Kanun, “eşlerden her biri, meslek veya iş seçiminde diğerlerinin iznini almak zorunda değildir” (m. 192/cümle 1) hükmüne yer vermek suretiyle, kadının çalışmasını eşinin iznine bağlı olmaktan çıkarmıştır.

2. Anayasa Mahkemesi'nin Yaklaşımı

a) Anayasa'ya Aykırılık İtirazı

1475 sayılı İş K. m. 14/I hükmünün evlilik halinde kıdem tazminatına hak kazanma olanağını sadece kadın işçiye tanıyıp erkek işçiye tanımaması, yani erkek işçi evlenip işyerinden kendi isteğiyle ayrıldığında kıdem tazminatına hak kazanmaması, Anayasa'ya aykırılık iddiasında bulunulmasına yol açmıştır. Nitekim, İzmir Altıncı İş Mahkemesi, söz konusu hükmün Anayasa'ya aykırı olduğunu ileri sürerek, Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuştur.

Anayasa'ya aykırılık savında bulunan mahkeme, evli kadının çalışmasının kocasının iznine bağlı bulunmasını (743 sayılı MK. m. 159) "mücbir sebep" olarak nitelendirmekte; 4721 sayılı Medeni Kanun m. 192'yle, söz konusu durumun "mücbir sebep" olmaktan çıkarıldığını belirterek, bu ortamda itiraz konusu hükmün Ay. m. 10'daki eşitlik ilkesiyle bağdaşmadığını ileri sürmektedir. Söz konusu mahkeme görüşüne göre; 4721 sayılı Medeni Kanun evli kadın ile evli erkeğin çalışma koşullarını eşit koşullara kavuşturmuşken, evlenen kadın işçiye kıdem tazminatı hakkının tanınması:

- Evlenen erkek işçi aynı olanaktan yararlanmadığı için, erkek işçiler ile kadın işçiler arasında eşitsizlik yaratmakta ve İş K. m. 5'deki eşitlik esasıyla çelişmekte;

- Çalışmak yerine ev kadını olmayı tercih eden işçisine, işverenden kaynaklanmayan ve "mücbir sebep" oluşturmayan bir neden yüzünden kıdem tazminatı ödemek zorunda bıraktığı için, işveren aleyhine eşitsizlik yaratmakta;

- "Mücbir sebep" olmaksızın işyerinden kendi isteğiyle ayrılacak olan işçiler ile evlenip ayrılan kadın işçiler arasında eşit olmayan bir durumu ortaya çıkarmaktadır.

Bu noktada, kıdem tazminatına hak kazandıran olgunun, evlenip işyerinden ayrılma olduğu, gözden uzak tutulmalıdır. Buna göre, eşitlik ilkesi açısından yapılacak değerlendirmenin de, hep belirtilen olgu dikkate alınmak suretiyle yapılması gerekmektedir. Bu durumda, erkek işçi evlenip işyerinden ayrılmadığı için (evli) kadın ile erkek işçi arasında, eşitlik ilkesi bakımından değerlendirme yapılmaması

gerekir. Bunun gibi, evlilik dışındaki bir saik yüzünden kendi isteğiyle (istifa ederek) işyerinden ayrılacak (erkek veya kadın) işçiler ile evlenerek işyerinden ayrılan kadın işçi arasında da, eşitlik ilkesinin ortadan kalkması söz konusu değildir. Çünkü, evlilik dışındaki bir saik yüzünden işyerinden ayrılanlar, evlenen kadın işçinin aksine, evlilik nedeniyle işyerinden ayrılmamaktadır. Bu anlamda, eşitlik ilkesinin, ancak aynı konumdaki ve aynı özelliğe sahip kişiler için geçerli olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

b) Anayasa Mahkemesi'nin Kararı

Anayasa Mahkemesi, itiraz konusu hükmün Anayasa'ya aykırı olmadığını ve yapılan itirazın reddini oyçokluğuyla kabul etmiştir.

Bu bağlamda, ilginç ve kolaylıkla açıklanamayacak olan nokta, çoğunluk görüşünü erkek ve azınlık görüşünü de kadın üyelerin oluşturmasıdır. Buna göre, üyeler doğallıkla cinsiyet gözetmeksizin karar verecek olmalarına rağmen; olsa olsa, kadın üyelerin, evlenen kadına kıdem tazminatı hakkını tanımanın, ilk bakışta görüldüğünün aksine, "kadın lehine" olmadığını sezmiş oldukları söylenebilir.

aa) Çoğunluk Görüşü

İptali istenen hüküm, Anayasa Mahkemesi tarafından, salt Ay. m. 10 açısından ele alınmış ve Ay. m. 41 ve 50 bakımından da, uygunluk denetimine gidilmiş; ancak, esas ağırlıklı olarak, eşitlik ilkesi üzerinde durulmuştur.

Bu konuda, çoğunluk görüşü, evlenen kadına kıdem tazminatı hakkının tanınmasını kadınları koruyucu bir düzenleme olarak kabul etmekte ve söz konusu durumu, eşitliğe aykırı görmemektedir. Çünkü, Ay. m. 10'da öngörülen eşitlik, çoğunluk görüşüne göre, "herkesin her yönden aynı kurallara bağlı olacağı anlamına gelmemektedir. Durum ve konumlarındaki özellikler kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerekli kılabilir. Kadının toplum ve aile yaşamında üstlendiği sorumluluk, görev ve paylaşım gibi toplumsal gerçekler kadın çalışanlar yararına değişik kural ve uygulamaları gerekli kılabileceğinden, kadın çalışanların durum ve konumlarındaki özellikleri gözetilerek getirilmiş bulunan kural

Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmamaktadır”.

Yukarıdaki alıntıda yer alan “kadının toplum ve aile yaşamında üstlendiği sorumluluk, görev ve paylaşım gibi toplumsal gerçekler” anlatımı, kadının çalışma yaşamında yeri olmadığı ve yerinin aile içi (ev) olması gerektiği izlenimini yaratmaktadır ki; çağdaş yaşam içinde, bunu savunmak oldukça güçtür. Bunun gibi, Ay. m. 41 hükmü dayanak yapılmak suretiyle aile (evlilik) birliğinin korunma gerek ve zorunluluktan söz edilmekle de, adeta, aileyi (evlilik birliğini) tek başına kıdem tazminatının koruduğu gibi gerçek olmayan bir görüntü ortaya çıkmaktadır.

Bu duruma ise, iptal başvurusunu içeren kardaki:

“.. yasa koyucunun ve uygulanan yasaların temel alması gereken esasların, mevcut yanlış uygulamalar olmayıp, olması gereken, doğru, hakkaniyete ve hukukun temel ilkelerine uygun düzenlemeler olması; yani toplumdaki yanlış uygulamaların yasalara yön vermesinin değil, yasalar ile getirilen hukuka uygun kuralın topluma yön vermesi gerektiği; aksi halde toplumdaki yanlışlık ve eksikliklerin giderilmesinin mümkün olmadığı da bir gerçektir ..”

anlatımı, oldukça iyi bir yanıtıdır.

Diğer yandan, dayanak yapılan Ay. m. 10/II'deki “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” hükmü, görmezlikten gelinmektedir. Gerçekten, “toplumsal gerçekler” adı altında fiili gerçekler dile getirilirken; pozitif ayrımcılığa dayanak oluşturan Ay. m. 10/II cümle 2 hükmünün, özellikle hukuki dayanak yapılması gerekirdi. Çünkü, evlenen erkeğin aynı olanaktan yararlanmadığı, yadsınmayacak bir olgudur. Ancak, evlenen erkek işçi işyerinden ayrılmadığı için, kıdem tazminatının evli erkek işçiden esirgenmesi söz konusu değildir¹¹. Bu itibarla, eşitlik ilkesini “herkesin her yönden aynı kurallara bağlı olmaması” yönünden ele almak yerine, pozitif ayrımcılık yapılmak suretiyle eşitlik ilkesinin yaşama geçirildiğinden söz etmek, çoğunluk görüşünün kendi mantığına daha uygun görünmektedir.

bb) Azınlık Görüşü

Evlenen kadına kıdem tazminatı olanağını tanıyan düzenlemenin Anayasa'ya ters düşüğünü düşünen azınlık görüşü, pozitif ayrımcılığın (Ay. m. 10/II cümle 2) erkeği hak kaybına uğratma anlamını taşımadığını, pozitif ayrımcılığı zorunlu kılmayan durumlarda erkeklerin kadınlara tanınan olanaklardan yoksun bırakılmasının bunlar yönünden açık bir eşitsizlik yaratacağını ve evlenen kadına kıdem tazminatı ödemeyi öngörmenin kadının iş yaşamından uzaklaştırılmasına neden olabileceğini, gerekçe olarak ileri sürmektedir.

Azınlık görüşünün gerekçeleri, hiç de azımsanacak nitelikte değildir. Gerçekten, çoğunluk görüşü, dile getirmemiş olsa da, pozitif ayrımcı bir sonuç yaratmıştır. Oysa, pozitif ayrımcılık; ancak eşitliğin sözde kalmayıp yaşama geçirilebilmesi için, korunması gereken bir durumun varlığı halinde söz konusudur. Nitekim, daha önce¹² ve Karşıoy Gerekçesi'nde de belirtildiği üzere; evlenen kadına kıdem tazminatı hakkının tanınması, kadını çalışma yaşamından uzaklaştırma tehlikesini taşımaktadır. Bu itibarla, kıdem tazminatı olanağının tanınması, kadın işçi bakımından bir koruma önlemi olmaktan uzak görünmektedir.

Diğer yandan, kıdem tazminatını alacak her evli kadın, evde oturacak değildir. Nitekim, Yargıtay; daha önce¹³ belirtildiği üzere, evlenip kıdem tazminatını almış kadın işçinin bir başka işyerinde yeniden çalışmaya başlamasının, kişinin çalışma hak ve özgürlüğü kapsamında olduğunu kabul etmektedir. Bunun gibi, işçisini işyerinde tutmak ve kıdem tazminatı yükünü hafifletmek isteyen bazı işverenler de; kıdem tazminatını evlenen kadın işçiye ödeyip, onu yeniden işe alma gibi bir uygulama içine girmektedir. Bu durumda, yeniden çalışacak olan evli kadını kıdem tazminatıyla teşvik ederken; kendi isteğiyle başka bir işyerine geçecek olan diğer (erkek veya kadın) işçileri kıdem tazminatından yoksun kılmak, çok adil bir uygulama gibi görünmemektedir. Ancak, bu durumun, eşitlik ilkesiyle bir ilgisi yoktur. Çünkü, bu iki durumdan ilkinde, evlilik nedeniyle işyerinden ayrılınmakta; diğerinde ise, işçinin yine kendi isteğiyle ama evlilik dışında-

ki bir saik yüzünden işyerinden ayrılması söz konusudur.

Ayrıca, evlenen kadın işçiye kıdem tazminatı ödemenin de, her zaman işveren aleyhine bir sonuç yarattığı söylenemez. Çünkü, isterse işveren, kıdem tazminatı ödediği evli kadın işçiyi, kıdem tazminatı yükü azalmış olarak, kendi işyerinde yeniden işe alabilmektedir.

III. EVLENEN KADINA POZİTİF AYRIMCILIK

1. Pozitif Ayrımcı Yaklaşım

Pozitif ayrımcılık kavramının, özellikle 1970-1980'li yıllarda, cinsiyet ile istihdam ve engelli olmaya ilişkin çok sayıdaki uluslararası belgenin kabul edilmesiyle birlikte, ortaya çıktığı ve şekillendiği görülür. Bu bağlamda, söz konusu kavram; belli kesimlerin, toplumda diğerleriyle eşit koşullarda yaşamadıkları düşünülerek, bazı ayrıcalıkların tanınması suretiyle desteklenmesi anlamını taşır. Buna göre, pozitif ayrımcılık, daha farklı haklar tanımak ve olanaklar yaratmak suretiyle, var olan eşitsizliği eşitliğe dönüştürmeyi hedeflemektedir.

2. Çalışma Yaşamında Pozitif Ayrımcılık

Pozitif ayrımcılığın çalışma yaşamındaki görünümü, esas itibarıyla, istihdamda görülür. Nitekim, kendi başlarına bırakıldıkları takdirde iş bulamayacak olan engelli ve eski hükümlüler için, belli sayıdan çok işçi çalıştıran işverene yasayla (İş K. m. 30) istihdam yükümü öngörülmüştür. Bunun gibi, yaş veya cinsiyet ya da fiziki güç bakımından diğer işçilerle aynı durumda olmayacakları düşünülen belli kesimlerin (çocukların, kadınların ve engellilerin) çalışma koşulları bakımından özel koruyucu hükümlerle iş mevzuatında desteklendikleri görülür¹⁴. Bu anlamda, Ay. m. 50/II hükmü, "küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" biçimindeki buyurucu anlatımı taşımaktadır.

Tüm bu destek düzenlemelerinde, korunmaya çalışılan kesimlerin çalışma yaşamı içinde tutulmak istendikleri, gözden kaçırılmamalıdır. Değişik bir söyleyişle; çalışma yaşamında pozitif ayrımcılık yapılmasını gerektiren destek, bunların çalışma yaşamı içinde yer alacak olmaları veya yer almaları nedeniyle ve süresince. Çalışma yaşamı dışına çıkılacak olduğunda ise, söz konusu desteğin ortadan kalkması gerekmektedir.

3. Evlenen Kadın İşçinin Korunması

Kadınların eşit olmayan cinsiyet rollerini eşit olma durumuna dönüştürmeyi ve aile ile iş yaşamını uyumlaştırmayı hedefleyecek politikaların temel amacı, kadınların ev içi rollerinin emek piyasası faaliyetleriyle bütünleşmesini sağlamaktır¹⁵. Bu anlamda, evlenen kadına kıdem tazminatı alma olanağını sağlayan düzenleme (İş k. m. 14/I) ise, eşitlik politikalarının bir parçası olma anlamında, belirtilen amaca ters düşer niteliktedir. Çünkü, söz konusu düzenleme; daha önce¹⁶ de belirtildiği üzere, kadın istihdamını teşvik etmekten çok, istihdam edilen kadınları çalışmaktan caydırıcı ve anne/eş olmalarını ödüllendirici niteliktedir. Anayasa Mahkemesi'nin söz konusu kararı da, bu durumu pekiştirmiştir.

Oysa, eşi karşısında eşit olmadığı düşünülen kadın işçinin desteklenmesinin yolu, kendisini çalışma yaşamının dışına çıkmaya teşvikten değil, tam tersine ekonomik bağımsızlık kazandıracak olan çalışma yaşamı içinde kalmaya özendirilmekten geçmektedir. Bu itibarla, evlenen kadına kıdem tazminatı olanağının sağlan-

Evlenen kadına kıdem tazminatı olanağının sağlanması ve bunun Anayasa'ya uygun olduğunun belirtilmesi suretiyle eşit olmayan bir duruma geçit verilmesi, kanımca, dayanağını Ay. m. 10 hükmünde bulan pozitif ayrımcılık ilkesiyle bağdaşmamaktadır.

ması ve bunun Anayasa'ya uygun olduğunun belirtilmesi suretiyle eşit olmayan bir duruma geçit verilmesi, kanımca, dayanağını Ay. m. 10 hükmünde bulan pozitif ayrımcılık ilkesiyle bağdaşmamaktadır. Çünkü, anayasal buyruk (Ay. m. 10/II cümle 2) doğrultusunda pozitif ayrımcılık yapmak durumunda olan Devletin, cinsiyet eşitliğinin yaşama geçirilmesi bakımından, evlilik sonrası kadının işten ayrılmasını özendirici bir yasal hükme çalışma mevzuatında yer vermemesi¹⁷ ve Anayasa Mahkemesi'nin de böyle bir hükmü yargı süzgecinden geçirip elemesi gerekir.

Buna karşılık, evlenme durumunda kıdem tazminatı alma olanağının erkek işçiden esirgenmesi, erkeği eşit olmayan bir duruma sokmaz. Çünkü, eşitlik ilkesi, aynı durumda olan kişilerin aynı kurallara bağlı olması anlamını taşımaktadır. Bu anlamda, evlenen erkeğin, işyerinden ayrılması söz konusu değildir; işyerinden ayrılacak olan, rolü itibarıyla kadın işçidir. Buna göre, sorun; kıdem tazminatı olanağının erkek işçiden esirgenmiş olup olmadığı değil, pozitif ayrımcılığı gerektirecek bir durumun var olup olmadığıdır. Evlenen kadın işçi için de, bir pozitif ayrımcı destek hükmünün gerekmediği, daha önce saptanmış bulunuyor.

IV. SONSÖZ

Buraya kadar yapılan açıklamalar, kıdem tazminatı kurumu yeniden ele alınacak olduğunda, evlenen kadın işçi için kıdem tazminatında pozitif ayrımcılığı gerektirecek bir durumun bulunmadığını ve giderek, 1475 sayılı İş K. m. 14/I hükmündeki evlenip işyerinden ayrılacak kadın işçiye kıdem tazminatı olanağını veren bölüme gereksinim duyulmaması gerektiğini göstermektedir¹⁸.

Ancak, Türk çalışma yaşamının tarafları, bırakın söz konusu düzenlemeyi, kıdem tazminatı kurumunun kendisini dahi, bir araya gelip tartışma olanağını bulabilmiş değildir.

DİPNOTLAR

- 1 AyM., 19.6.2008-2006-156/125-RG. 26.11.2008, No. 27066.
- 2 Bkz. Tankut Centel, "Kıdem Tazminatı Üzerine Gözlemler", İşveren XLVII, 8 (Mayıs 2009), 48, 49.

- 3 İş Hukuku'nun koruyucu niteliği için bkz. Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, 10.
- 4 Bkz. Mustafa Kılıçoğlu/Kemal Şenocak, İş Kanunu Şerhi II, İstanbul 2008, 942 ve 944-945'deki Yargıtay kararı; Ünal Narmanhoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1998, 442 ve aynı yer, dn. 589'daki Yargıtay kararı.
- 5 Bkz. Cevdet İlhan Günay, İş Kanunu Şerhi II, Ankara 2006, 2750 ve aynı yer, dn. 84'deki Yargıtay kararı. Ayrıca bkz. Kılıçoğlu/Şenocak, 944-945'deki Yargıtay kararları. Karş. Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi II, Ankara 2006, 2356-2357; Şahin Çil, İş Kanunu Şerhi III, Ankara 2007, 3367; Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2008, 688-689.
- 6 Bkz. Süzek, 689.
- 7 Bkz. Yarg. 9. HD., 19.2.1997-1996-19763/2758 – Kılıçoğlu/Şenocak, 944.
- 8 Bkz. Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006, 201.
- 9 Bkz. Saniye Dedeoğlu, "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", Çalışma ve Toplum, 21 (2009/2), 50. Ayrıca bkz. Şükran Ertürk, Çalışma Hayatımızda Kadın-Erkek Eşitliği, Ankara 2008, 188.
- 10 Bkz. AyM., 29.11.1990-30/31-RG. 2.7.1992, No. 21272. Söz konusu karara ilişkin olarak bkz. Mesut Gülmez, İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye, Ankara 2009, 566-567; Hüseyin Hatemi, "MK. 159 Kuralını İptal Eden Anayasa Mahkemesi Kararına İlişkin Düşünceler", İş Hukuku Dergisi II, 4 (Ekim-Aralık 1992), 566 vd.
- 11 Ayrıca bkz. aşağıda III 3.
- 12 Bkz. Yukarıda II 1 c.
- 13 Bkz. Yukarıda II 1 a.
- 14 Kadınlar ile çocuklara ait olmak üzere özel işçi gruplarını koruyucu hükümler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Tunçomağ/Centel, 175 vd.
- 15 Dedeoğlu, 52.
- 16 Bkz. yukarıda II 1 c.
- 17 Ayrıca bkz. Ertürk, 188. Karş. Kadriye Bakırcı, "İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler", Sicil II, 8 (Aralık 2007), 35-36.
- 18 Karş. Bakırcı, 35-36.