

TÜRK İŞ HUKUKUNDA KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yard. Doç. Dr. Bünyamin BACAĞ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İ.İ.B.F.

Öğr. Gör. Yusuf YİĞİT

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İ.İ.B.F.

ÖZET

Kadınlar, çalışma hayatında risk grubunu oluşturan kişiler olarak, iş hukuku kuralları çerçevesinde özel çalışma kurallarına tabi kılınmışlardır. Zira onların fizyolojik ve anatomik özellikleri nedeni ile erkek çalışanlardan daha zayıf olmaları ve bu nedenle de tehlikelere maruz kalma açısından daha büyük risk taşımaları bu sonucu zorunlu kılmaktadır.

Aslında çalışan gruplar arasında farklı statüler yaratılması iş hukuku kurallarına kural olarak aykırı olmakla birlikte, toplumdaki diğer kişiler ile eşit koşullarda yaşamadığı düşünülen belli gruplara ayrıcalıklar tanımak, haksız ayrımcılık olarak değerlendirilmemelidir. Bu nedenle iş hukukunda, çocuk işçiler, özürllüer ve yaşlılar ile birlikte, kadın işçilere de bu anlamda farklı bir statü oluşturulmuştur. Bu sonuç sosyal devlet ilkesine ve aynı zamanda çalışma hayatına ilişkin uluslararası sözleşme kurallarına da uygundur.

Nitekim Türk İş Hukuku'nda da, bu sonuç benimsenmiştir. Kadın işçilere yönelik olarak iş sözleşmesinin yapılması, sürdürülmesi ve sona ermesi sırasında çeşitli aşamalarda bu kişilerin korunması düşüncesine yönelik olarak, hem 4857 sayılı İş Kanunu'nda, hem de bu Kanuna dayalı olarak çıkarılan yönetmeliklerde hükümler bulunmaktadır.

Anahtar kelimeler: Kadın işçiler, çalışma koşulları, risk grupları

ABSTRACT

As being the employees that constitute the risk group in work life, women are subject to special work regulations under labor law. Yet this result is unavoidable as women are weaker than male employees due to their physical and anatomical characteristics and they have greater risk in being exposed to dangers.

Although creating different status among employee groups is against labor law as a rule, giving privileges to people that are thought to be living in unequal conditions when compared to other people should not be regarded as unfair discrimination. Therefore, a different status has been formed in labor law for women workers like the child labor, disabled and older employees. This result is also suitable to social state policy and international regulations on the work life.

In fact, this result has also been accepted in Turkish Labor Law. There are certain clauses in code 4857 of Labor law and in the regulations enacted according to this law towards the idea of women employees' protection during the various stages of signing a job contract, its procession and ending of the contract.

Key Works: Women workers, work conditions, risk groups

I. GİRİŞ

Sosyal ve ekonomik şartların kadınların çalışma hayatına atılmasına yol açması, onların evlerindeki ananevi konumlarını etkilemişse de, ev kadınlığı fonksiyonlarını tamamen ortadan kaldırmamıştır. Aksine çalışan kadının aile içindeki yükümlülükleri ve bünyelerinin özellikleri kadınların çalışma hayatı bakımından hukuki statülerinin ayrıca düzenlenmesini gerekli kılmıştır. Bunun sonucu olarak da İş Hukuku mevzuatı, çalışan kadınları gerek neslin bekası ve idamesi gerekse ailenin ihtiyaçları bakımından özel bir korumaya tabi tutmuş bulunmaktadır.

Kadınların işçi statüsü ile çalışma yaşamına girmeleri, sanayileşmenin etkisiyle 18. yüzyılın sonlarında İngiltere'de başlamış, daha sonra Avrupa ve dünyaya yayılmıştır. Dünyada meydana gelen hızlı gelişmelerin de etkisiyle kadının çalışma hayatındaki konumu da önemli biçimde etkilenmiş ve kadın çalışanlar farklı statülerde iş hayatı içerisinde oldukça geniş yer edinmişlerdir. Bu durum, yukarıda belirtmiş

olduğumuz özel durum nedeniyle bir çok sorunu da beraberinde getirmiştir. Gerçekten de kadınların bünyevi özellikleri, ailevi yükümlülükleri, çocuklarının bakım ve eğitimlerine ilişkin yükümlülükler bir arada düşünüldüğünde kadın çalışanlar lehine çalışma hayatında özel koşulların oluşturulmasının anlamı daha iyi anlaşılabilir. Kadın çalışanların çalışma koşullarının özel olarak düzenlenmesi, aşağıda da inceleneceği gibi, hem uluslararası hukuk kuralları hem de iç hukuk kuralları bakımından söz konusudur.

Bu çalışmada 4857 sayılı “İş Kanunu” ve bu Kanun uyarınca çıkarılan yönetmelikler ışığında İş Hukukunda kadın işçilerin çalışma koşullarına ilişkin özel hükümlerin genel bir değerlendirmesi yapılacaktır.

II. KADIN İŞÇİLERE YÖNELİK ÖZEL DÜZENLEMELER

Ülkemizde çalışma yaşamında kadına yönelik en kapsamlı düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer almaktadır. Ayrıca bu konuyu ilgilendiren yönetmelikleri¹ de bu noktada zikretmek gerekir. Gerçekten de söz konusu hükümlerde (mevzuatta) kadının hamilelik, doğum ve analık ve buna bağlı özel bir takım hallerde bir takım ayrıcalıklarla karşılaştığı görülmektedir. Elbette ki, hukukumuzda 4857 sayılı Kanun yanında, sosyal güvenliği ilgilendiren Kanunlarda, Umumi Hıfzısıhha Kanununda ve Sendikalar Kanununda kadın çalışanlara yönelik özel hükümlere rastlamak mümkündür. Ayrıca yeri geldikçe konunun incelenmesi sırasında uluslararası kaynak olan konu ile ilgili sözleşmelere² de yer verilecektir.

Kadın çalışanların korunmasına yönelik hassasiyeti ortaya koyan 1982 Anayasası’nın 50. maddesinde “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlığı altında dile getirilen:

“Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.”

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” (m.50/1,2) hükmü kadınların

¹ Konu ile yakından ilgili yönetmelikleri şu şekilde belirtebiliriz: “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşullarının Hakkında Yönetmelik”; “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği”; “Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”.

² “Eşit değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme”; “Maden Ocaklarında, Yer altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılması Hakkında Sözleşme”leri burada zikretmek mümkündür. Söz konusu sözleşmelerin altında ülkemizin de imzası bulunmaktadır.

bünyevi özellikleri gözetilerek, kadının ailevi yükümlülükleri, çocuk bakımı ve eğitimi gibi özel görevlerin de aksamadan yürütülmesine yardımcı olarak özel önlemlerin alınmasına özen gösterildiğinin anayasal anlamda bir işareti olmuştur.

Gerçekten de kadın işçilerin hem *kadın* sıfatıyla, hem de *anne* olarak özel bir korumadan yararlanmaları esas iş mevzuatımızda kabul edilmiştir³. Kanunda öngörülen ve bunlarla ilgili olarak yönetmeliklerde ayrıntıları düzenlenen hükümlerin, yalnızca İş Kanunu kapsamına giren kadın çalışanlar yönünden söz konusu olacağı kuşkusuzdur⁴. Örneğin, İş Kanunu kapsamı dışında kalan “*ev işleri*”nde” ve “*tarım işleri*”nde çalışan kadınların bu koruyucu hükümlerden yararlanmaları söz konusu olmayacaktır.

A. Kadın Çalışanlar Yararına Öngörülen Tedbirler

Kadın çalışanlara yönelik olarak 4857 sayılı “İş Kanunu”nda öngörülen özel düzenlemelere, iş sözleşmesinin yapılmasından itibaren başlayan ve tarafların karşılıklı hak ve yükümlülüklerine kadar ulaşan bir süreçte çeşitli hükümlerde rastlamak mümkündür. En başta kadın ve erkek çalışanlar arasında cinsiyete dayalı bir ayrımcılık yapmanın yasal olmayacağına altını çizmek gerekir. Öte yandan, iş sözleşmesinin yapılması aşamasında kadınların çalıştırılmasının yasaklandığı işlerde veya sözleşme yapılmış olmakla birlikte kadınların çalıştırılmasının yasaklandığı saatlerde ve yerlerde de kadınların korunması amacına hizmet edildiğini belirtmek gerekir. Çalışmanın bu aşamasından sonra, sözleşmenin yapılması ve yürütülmesi sırasında ortaya çıkan koruma

³ NARMANLIOĞLU Ünal, *İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri-I*, DEU Hukuk Fakültesi Yayınları, İzmir-1998, s.564; MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, *İş Hukuku*, Turhan Yayınları, Ankara-2004, s. 245; AKYİĞİT Ercan, *Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku*, Seçkin Yayınevi Ankara-2005, s.170 vd; SÜMER Haluk Hadi, *İş Hukuku*, Mimoza Yayınları, Konya-2003, s.37 vd; DEMİR Fevzi, *İş Hukuku ve Uygulaması*, İzmir-2003, s.119 vd; SÜZEK Sarper, *İş Hukuku*, Beta Yayınevi, İstanbul-2005, s.702 vd; EYRENCİ Öner, TAŞKENT Savaş, ULUCAN Devrim, *Bireysel İş Hukuku*, Legal Yayınları, İstanbul-2005, s.45 vd; KILIÇOĞLU Mustafa, *İş Kanunu Şerhi*, Turhan Kitabevi, Ankara-2001; NARMANLIOĞLU, s.564; Gebe ve kadın işçilerin korunması hakkında kapsamlı değerlendirme için bkz. TULLUKÇU N. Binnur, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması*, Ankara-2000, s.5 vd. DEMİRCİOĞLU Murat, *Sorularla Yeni İş Yasası*, İstanbul-2003, s.137 vd; KANDEMİR Murat, “4857 sayılı İş Kanunu’nun Kadın İşçiler İle İlgili Düzenlemeleri”, *A. Can TUNCAY’a Armağan*, İstanbul-2005, s.415 vd.

⁴ NARMANLIOĞLU, s.565.

hükümleri ele alınacak, ardından, gebe ve çocuklu kadınlara ilişkin özel düzenlemeler incelenecektir.

1- Ayrım Yapma Yasağı

Ayrımcılık yapmak, gerek uluslararası metinlerde gerekse ulusal metinlerde yasaklanan bir davranış biçimidir. Yasaklanan ayrımcılığın haksız ayrımcılık olduğunu belirtmek gerekir. Bu anlamda *ayrımcılık* dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle⁵ kişiler arasında eşitliği bozmak demektir⁶. Örneğin belli dili konuşanlara, belli renkte olanlara veya belli din mensuplarına ayrıcalık tanımak gibi davranışlar yasaklanmıştır. Ancak hemen belirtelim ki, toplumdaki diğer kişiler ile eşit koşullarda yaşamadığı düşünülen belli gruplara ayrıcalıklar tanımak, haksız ayrımcılık olarak değerlendirilemez. Konumuz açısından çalışma hayatında, kadın çalışanlara yönelik olarak, işçi çalıştıran kimselerin, biyolojik nedenlerle veya işin niteliğinden kaynaklanan nedenlerle bu anlamda yapacakları ayrımlar, haksız ayırım sayılmayacaktır. Özellikle hamilelik, doğum ve annelik dönemine ve eşitsizlikleri gidermeye yönelik kadın çalışanlardan yana düzenlemelerin eşitlik ilkesine aykırı bir durum yaratmayacağı belirtilmesi gerekir⁷.

4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesi “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” hükmünü amirdir.

Ayrım yapma yasağına ilişkin ilke 1982 Anayasası'nın 10. maddesinde genel olarak düzenlenmiştir. Adı geçen maddenin 1. fıkrasına göre, “Herkes, dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir”. Aynı şekilde 7.5.2004 tarih ve 5170 sayılı yasayla Anayasanın 10. maddesine eklenen 2. fıkrada da şu hükme yer verilmiştir: “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla

⁵ Belirtelim ki, sebepler, 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde belirtilenlerle sınırlı olarak sayılmamıştır. Bu nedenle hükümde yer alan sebeplere benzer başkaca sebeplere dayalı olarak da ayırım yapılamaz. SÜMER, s.87.

⁶ Bu hallere özgü haksız ayırım yasağı hizmet sözleşmesinin tam/kısmi veya belirli/belirsiz süreli yahut tipik/atipik niteliğine bakılmaksızın bütün işçiler açısından uygulama alanı bulacaktır. Bu konuda haksız ayırım yapıp yapılmadığını saptamak için ne emsal işçiye ne de genelde başka bir işçiye ihtiyaç vardır. AKYIĞIT Ercan, **4857 sayılı İş Kanunu Şerhi**, İstanbul-2006, s.291.

⁷ Örneğin hamileliği nedeniyle kadın işçi işten atılıyorsa başka bir emsal aramaya gerek yoktur. KANDEMİR, s.420.

yükümlüdür". Bu anayasal ilkeler İş Kanununun 5/1. maddesinde, "İş İlişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" denilmek suretiyle iş ilişkileri bağlamında tekrarlanmıştır. Hükümde "benzer sebepler" ifadesine yer verildiğinden dolayı, ayırım yapma yasağı sadece sayılan hallerle sınırlı olmayıp, benzer nedenlerle de işveren eşit işlem yapma borcunu ihlal edemeyecektir⁸.

Belirtelim ki, işveren kural olarak, işe almada eşit işlem yapma yükümlülüğü altında değildir. Zira iş sözleşmesinin kurulmasında hangi işçiyle işi en verimli ve uyumlu bir biçimde yürütebileceğini belirleme yetkisi işverene aittir⁹. Bu hak, anayasa ile de güvence altına alınan girişim ve sözleşme özgürlüğünün de (AY. m.48) bir gereğidir¹⁰.

Bununla birlikte yukarıda belirtilmiş olan bu kural, cinsiyete dayalı ayrımcılığın söz konusu olduğu hallerde uygulanmayacaktır. Yani, işe almada cinsiyet nedeniyle ayırım yapılması yasaktır¹¹. 4857 sayılı Kanunun 5/3. maddesinde de "iş sözleşmesinin yapılmasında" cinsiyet ve gebelik nedeniyle farklı işlem yapılamayacağı açık bir biçimde belirtilmiştir. Örneğin çok sayıda işçi alınacak bir işyerinde, aranan niteliklere sahip kadınlar bulunmasına rağmen, işe alınan işçilerin sadece erkekler arasından seçilmesi olayın özelliğine göre cinsiyet nedeniyle bir ayırım yapıldığını gösterebilir¹².

4857 sayılı Kanunun 5/3. maddesinde; "işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz" denilmiştir. Bu fıkra hükmü de yukarıda belirtilen gerekçeye uygun biçimde düzenlenmiştir. Ancak haklı nedenler söz konusu olduğunda, fıkra hükmünün deyimiyile, "biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler" ortaya çıktığında bu ayırımın yapılması haklı karşılanabilecektir¹³.

⁸ SÜZEK s.363.

⁹ SÜZEK, s.363.

¹⁰ Bu konuda bkz. AKYİĞİT Ercan, **4857 sayılı İş Kanununda İdari Para Cezaları**, Çimento İşveren Özel Ek, Ankara-2005, s.12.

¹¹ Ancak işin belirli bir cinse münhasır olması, diğer cinsten beklenilmesinin işin özelliklerine aykırı düşmesi durumlarında örneğin, kadın giysileri mankenliği, kadın epilasyon ve pedikür işleri, hemşirelik işleri gibi işlerin nitelikleri gereği kadın işgücünü zorunlu kılan işler olarak, işe almada cinsiyet esasına dayanan bir ayrımı haklı kılacakları tabiidir. MOLLAMAHMUTOĞLU, s.426

¹² EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,s.120.

¹³ SÜMER, s.87.

Aynı Kanununun 5. maddesinin 4. fıkrasında da, *ücret konusunda cinsiyet ayrımı nedeniyle farklı işlem yapılamayacağını* ayrıca hükme bağlamıştır. Buna göre; *“Aynı veya eşit değerde iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük ücretin uygulanmasını haklı kılmaz”*. Örneğin iş sağlığı ve güvenliği veya biyolojik nedenlerle mevzuatta bazı koruyucu hükümlerin uygulanması, kadın işçinin hamileliği dolayısıyla hafif işlerde çalıştırılması veya süt izni verilmesi ona daha düşük ücretin ödenmesini haklı göstermeyecektir.

Hukuk sistemimizde cinsiyet farkı nedeniyle işverenin ücret konusunda ayırım yapması yasaklanmıştır. Bu konudaki ayırım yasağı her şeyden önce 1982 Anayasası'nın 10. maddesinin 1. ve 2. fıkralarında yer almıştır. İş Kanununun 5. maddesinin gerekçesinde şu ifadeler yer verilmiştir: *“Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ‘Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği hakkında 100 Sayılı Sözleşmesi’ni onaylamış ve bu hususta 1475 sayılı İş Kanununa düzenleme getirmiş olduğu halde, daha sonra onayladığı Birleşmiş Milletlerin ‘Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ne uyum Kanununu henüz çıkarmamıştır. Yeni düzenleme sözleşmeye uyum sağlamaktadır. Diğer yandan Avrupa Birliği ülkelerinde görülen kadın ve erkek arasında doğrudan ve dolaylı ayırım için iç hukuklarına yansıyan Birlik Adalet Divanının çok sayıda kararları yanında, birincil kaynaklardaki düzenlemelerin gereği olarak tüzük ve yönergeler...de yürürlüğe konulmuştur. Türkiye Avrupa Birliği adaylık süreci aşamalarını tamamlamak üzere hazırladığı Ulusal Programda kadın ve erkek eşitliğine kısa vadeli önlemler arasında yer verdiği için, bu hususta gerekli hükümlerin İş Kanununa alınması gerekli olmuştur”*.

Belirtelim ki, işveren eşit işlem yapma borcu gereği sadece kadın ve erkek işçiler arasında değil aynı durumda bulunan *tüm işçiler* arasında *ücret*, ikramiye ve diğer sosyal yardımların verilmesi konusunda kural olarak bir ayırım gözetemez. Ancak, bazı haklı nedenlerden dolayı işçilere farklı ücretlerin, ikramiyelerin ve sosyal yardımların ödenmesi eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmayacaktır¹⁴. Gerçekten de, farklı yeteneklere sahip olan işçiler arasında özellikle ücretler yönünde, işçilerin nitelikleri dikkate alınarak ayırım yapılabilecektir. Örneğin öğrenim, yaş, kıdem gibi objektif; çalışkanlık, beceriklilik, liyakat gibi sübjektif nitelikler

¹⁴ SÜZEK, s.365.

ücretler arasında az çok farklılık yaratacaktır. Bu şekilde farklılık yaratmak, bir haksız ayrımcılık olarak nitelendirilmemelidir¹⁵.

2- Çalıştırma Yasağı

a) Yer ve Sualtında Çalıştırma Yasağı

4857 sayılı Kanununun 71 ve devamı maddeleri, 1593 sayılı “Umumi Hıfzısıhha Kanunu”, m.173/1, 176. maddeleri ile 2559 sayılı “Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu” 12. maddesi çerçevesinde işverenlerin kadınlarla iş sözleşmesi yapmaları yasaklanmıştır. Bu durumlarda mevzuatın amacı kadınları çalışma hayatından uzaklaştırmak değil, korunması amaçlanan süje olmasından kaynaklanan bir yasaklama söz konusu olmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün “*Her Nevi Maden Ocaklarında Yer altı İşlerinde Kadınların çalıştırılmaması Hakkında 45 Numaralı Sözleşme*”ye göre, “*Kadın cinsinden hiçbir şahıs yaşı ne olursa olsun, maden ocaklarında, yer altı işlerinde çalıştırılmaz*” (m.2). Türkiye bu mukaveleyi 9.6.1937 tarihli ve 3229 sayılı Kanunla onaylamıştır¹⁶. Küçüklerin yani çocukların çalışması gibi, kadınların çalışması da sanayileşmenin başlangıcında dikkati çeken konuların başında gelmekteydi.

4857 sayılı İş Kanununun 72. maddesi; “*Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde....her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır*” hükmünü amirdir.

4857 sayılı Kanununun 104. maddesi yer ve su altında çalıştırma yasağına uymayan işveren veya işveren vekiline para cezası verileceğini belirtmiştir. Ancak kadın işçi buna rağmen yer ve su altında çalıştırılmışsa, iş sözleşmesi geçersiz olmakla birlikte, yasal hükümlere aykırı bir çalışma olmasına rağmen sözleşme baştan itibaren geçersiz sayılmayacak ve kadın işçinin sözleşmesi geleceğe yönelik olarak geçersiz kabul edilecektir¹⁷.

¹⁵ KANDEMİR, s.423.

¹⁶ RG, 23.06.1937, 3638.

¹⁷ Türk hukukunda Yargıtay’ın İçtihadı Birleştirme Kararı (YİBK, 18.6.1958, E.1957/20, K.1958/9, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları, Hukuk Bölümü, C.IV, 1957-1989, s.107,108) gereğince benimsenen bir çözüme göre: taraflardan biri butlanı ileri sürünceye kadar, yaşı veya kadın olması veya işi ağır işlerden bulunması gibi sebeplerle çalıştırılması yasak olan bir kişinin, iş sözleşmesi geçerli imiş gibi işçi sayılması, işçiliğin sağladığı hak ve yetkilerden yararlanması kabul edilmiştir. Yani bu hallerde hükümsüzlük geleceğe dönük olarak sonuç doğuracaktır. Ancak belirtelim ki, butlanın geleceğe yönelik olarak sonuç doğuracağına ilişkin düşünce, küçük ve kadınların

b) Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırma Yasağı

Ağır ve tehlikeli iş kavramı, 4857 sayılı Kanunda tanımlanmamıştır. Yalnızca ağır ve tehlikeli işlerin hangi işlerden ibaret olacağı bu konuda çıkarılacak bir yönetmeliğe bırakılmıştır (İK. m.85/2). Yönetmelik “*Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği*”¹⁸ adı altında çıkarılmış bulunmaktadır. İş Kanununun 85. maddesi yönetmeliğe, yalnızca *ağır ve tehlikeli işlerin* tespitini bırakmamış, aynı zamanda kadınların hangi çeşit *ağır ve tehlikeli işlerde* çalışabileceğinin de bu yönetmelikle tespitini hükme bağlamıştır.

İş Kanununun 86/1. maddesine göre “*Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde veya işin devamı süresince en az yılda bir bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasak*”tır. Bu hükmün kadın çalışanlar hakkında da uygulanacağına kuşku yoktur.

Ağır ve tehlikeli iş kavramını Yönetmelik tanımlamamıştır. Ancak Yönetmelikte “*arama ve sondaj işleri, sanayii ile ilgili işler (metalurji sanayii, taş toprak sanayii, metal ve metalden mamul eşya sanayi, ağaç ve bunlardan mamul eşya sanayii, kimya sanayii, iplik dokuma ve giyim sanayii, kağıt ve selüloz sanayii, gıda ve içki sanayii, tütün sanayii) enerji üretimi ve nakli dağıtım işleri, nakliye benzeri işler, tarım ve hayvancılık işleri, ardiye ve antrepoculuk ve benzeri işler ağır ve tehlikeli iş olarak nitelendirilmiştir. Ayrıca posta telefon, telgraf, telsiz, radyo, televizyon gibi iletişim araçları için yapılan her türlü yapım bakım ve onarım işleri de ağır ve tehlikeli iş olarak nitelendirilebilir.*

“Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği”ne ekli çizelgede gösterilen işlerden kadın çalıştırılabilecek işler, işin karşısına (K) harfi konulmak suretiyle belirtilmiştir (Yön.m.9)

Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak kadın işçiler işe girişlerinde, işin niteliğine ve şartlarına göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı

çalıştırılması yasaklarına aykırılık, şekle aykırılık gibi kamu düzenini ağır bir şekilde ihlal etmeyen hallerle sınırlıdır. Buna karşın kanuna ahlaka aykırılığın ağır olduğu; yani kamu düzeni bakımından kesinlikle kabul edilemez bir aykırılığın söz konusu olduğu durumlarda hükümsüzlük baştan itibaren. MOLLAMAHMUTOĞLU, s.337.

¹⁸ RG., 16.06.2004, 25494.

olduklarının fizik muayene ve gerektiğinde laboratuvar bulgularına dayanılarak hazırlanan hekim raporu ile belirlenmesi zorunludur. Ayrıca kadın çalışanların işin devamı süresince de bu işlerde çalıştırılmalarında bir sakınca olmadığının en az yılda bir defa hekim raporu ile tespiti zorunludur. Bu raporlar işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilir (Yön.m.5/1).

Yönetmelik ayrıca kadınların, ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağını hükme bağlamıştır (Yön.m.6/1). Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir (Yön.m.6/1).

4857 sayılı “İş Kanunu”nun 85. maddesinin 2. fıkrasında, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı ve kadınların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığı’nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na hazırlanacak bir yönetmelikle gösterileceğine işaret edilmiştir. Kadınların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin Ek-1 çizelgesinde gösterilmiştir (İK. m.85/2, Yön. m.4/2, 9). Bununla beraber ihtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu işi meslek edinmiş kadınlar, ihtisas ve mesleklerine uygun ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilirler (Yön.4/3).

Yönetmelik yukarıda belirtilmiş olan düzenlemelere aykırılığı yaptırma bağlamıştır. Yönetmeliğin 8. maddesine göre, “*Bu Yönetmelikte belirtilen şartlara aykırı olarak, ağır ve tehlikeli işlerde kadın ve genç işçi çalıştırıldığı veya çalışan işçinin sağlık durumu itibarıyla böyle bir işte çalıştırılmamasının gerektiğinin tespiti halinde, bu işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaktan alıkonulur*” denilmiştir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu da 105. maddesinde, 85. maddede belirtilen hükümlere aykırılığın yaptırımını idari para cezası olarak hükme bağlamıştır.

c) Gece Çalıştırma Yasağı

Gece çalışması, insanın gün boyunca temel biyolojik fonksiyonlarını idare eden ritmik düzenini bozmakta, vücudun alışık olmadığı bir işleyiş biçimiyle karşı karşıya bırakmaktadır¹⁹. İlaveten, mesleki ve

¹⁹ SARACEL Nüket, **Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları**, Anadolu Üniversitesi Yayın No: 209, Eskişehir-1997, s. 30.

fizyolojik nitelikte risklere ortam hazırlaması, işçi sağlığını bozması, aile başta olmak üzere sosyal çevreden kopmaya yol açması, kişiliğin oluşumu ve gelişimini olumsuz etkilemesi gibi nedenlerden dolayı kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılması için iş hukukunda özel düzenlemeler öngörülmüştür.

4857 sayılı İş Kanunu 69. maddesinde, gece çalışmasını; “Çalışma hayatında “gece” en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir” şeklinde tanımlanmıştır. Ancak Kanun, “Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin”gece” başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle” tespitini mümkün görmüştür.

4857 sayılı Kanun, 1475 sayılı Kanundan farklı olarak, kadın işçiler için gece çalıştırma yasağı öngörmemiştir²⁰. 73/2. maddesinde sadece, onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların yönetmelikte gösterileceği hükmüne yer verilmiştir²¹. 73. maddede belirtilen bu yönetmelik çıkıncaya kadar 7/6909 sayılı “Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük” uygulanmıştır.

09.08.2004 tarihli “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik”²² medeni durumuna bakılmaksızın, on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemek üzere çıkarılmıştır²³ (Yön. m.2, 4/2).

²⁰ 4857 sayılı Kanunun 73. maddesinin gerekçesinde de, “Gece çalıştırma ile ilgili olarak 1475 sayılı Kanunun 69 uncu maddesinde her yaştaki kadınlar için getirilen yasak, kadın-erkek eşitliği ve bu konuda günümüzdeki gelişmeler dikkate alınarak kaldırılmış, gece çalıştırma yasağı sadece çocuk ve genç işçiler için kabul edilmiştir” denilmiştir. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi**, s.155-156.

²¹ **1475 sayılı İş Kanununun 69. maddesinin 1. fıkrasında sanayie ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece çalıştırılmalarının esas itibariyle yasak olduğu hükmüne yer verilmiş, kadınlar da çocuklarla birlikte değerlendirilmiştir. Aynı maddenin 2. fıkrasında ise “işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde” on sekiz yaşını doldurmuş kadınların çalıştırılmalarını düzenleyen 27 Temmuz 1973 tarihli ve 7/6909 sayılı Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük çıkarılmıştır. Bu Tüzüğün 2. maddesine göre on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçiler, beceriklilik, çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli olan ve fazla enerji ve kuvvet harcanmasını gerektirmeyen işlerde gece postalarında çalıştırılabilir denilmiştir.**

²² RG., 9.8.2004, 25548. Bu yönetmelik 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 73 üncü maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

²³ Gece postası: 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinde belirtilen gece çalışma sürelerinin kapsayan ve yedi buçuk saati geçmeyen çalışma zamanını ifade eder (Yön. m.4/3).

Kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz (Yön.m.5). Fazla çalışma yasakları, İş Kanununun 41. maddesinin 6. fıkrası ile Fazla Çalışma Yönetmeliğinin 7. ve 8. maddesinde belirtilmiştir. İş Kanununun anılan hükmü ve yönetmeliğin 7. maddesi gereğince, İş Kanununun 69. maddesinin 1. fıkrasındaki tanıma göre gece döneminde yürütülen işler ile, maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında yapılan işler fazla çalışma yapılamayacak işlerdendir.

Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdürler (Yön. m.6).

Kadın işçilerin, gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, iş başlamadan önce sağlık raporlarının alınması şarttır (Yön. m.7)²⁴.

Kadın işçinin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise, kadın işçinin isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlanmayacak şekilde düzenlenir (Yön. m.8/1). Aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence olanak oranında karşılanacaktır (Yön. m.8/2).

B. Gebe ve Çocuklu Kadın İşçiler İçin Öngörülen Düzenlemeler

1) Gebe Kadınlar İçin Öngörülen Düzenlemeler

4857 sayılı İş Kanununun 88. maddesi hükmü "*Gebe ...kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal*

²⁴ Kadın işçiler sağlık raporu için, işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet ve belediye doktorlarına muayene ettirilirler. Muayene her altı ayda bir tekrarlanır (Yön. m.7).

Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak yönetmelikte gösterilir” demek suretiyle, gebe kadınlar hakkında öngörülen düzenlemelerin bir yönetmelikte belirtileceğini kabul etmiştir. Bunun için “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”²⁵ yürürlüğe konulmuştur. Yönetmelik gebe işçiyi, işverenini, durumu hakkında herhangi bir sağlık kurumundan alacağı belge ile bilgilendiren işçi şeklinde tanımlamıştır (Yön. m.4/1).

a) Koruyucu Önlemler Alınması

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi proseslerinin-süreçlerinin işçiler üzerindeki etkileri değerlendirilerek bunlar için alınacak genel ve özel önlemler yönetmelikte ayrıntılı olarak belirtilmiştir (Yön. m.5 ve 6).

İşçinin gebelik halinde işvereni bilgilendirmesi istenmiştir. Bu durumda işveren durumu yönetmelikte belirtilen şekilde değerlendire-rek, sonuçtan işçiyi haberdar edecektir (Yön. m.7/1).

İşverenin yaptığı değerlendirme sonuçlarında, gebe işçi için bir güvenlik veya sağlık riski veya işçinin gebeliği üzerinde bir etki ortaya çıkarmakta ise ilgili işçinin çalışma koşulları ve/veya çalışma saatleri, bu işçinin bu risklere maruz kalmasını engelleyecek biçimde geçici olarak değiştirilecektir (Yön. m.8/1). Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin uyarlanması teknik veya nesnel anlamda olanaklı değilse, işveren ilgili işçiyi başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alacaktır (Yön. m.8/2).

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, gebe işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılamaz (İK, m.74/4). Başka bir işte aktarılması teknik ve makul olarak mümkün değilse, işçinin güvenlik ve sağlığının korunması için gerekli süre içinde, işçinin isteği halinde ücretsiz izinli sayılması sağlanmalıdır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz (İK, m.74/5; Yön. m.8/3).

²⁵ RG., 14.7.2004, 25522. Yönetmelik 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki kadın işçi çalıştıran işyerlerine uygulanacaktır (Yön. m.2). Bu yönetmelik 4857 sayılı Kanununun 88. maddesine dayanılarak hazırlanmıştır (Yön. m.3).

Yönetmeliğin 9. maddesinin 2. fıkrası, gebe kadın işçilerin gebe olduklarının hekim raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede *gece çalışmaya zorlanamayacaklarını* hükme bağlamıştır. Gebe işçiler günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacaktır (Yön. m.10).

b) Belirli Bir Süre Çalıştırılmama ve Muayene İzni

Gebe kadınların doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, hekimin onayı ile *gebe işçi isterse* doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir (İK. m.74/1; Yön. m.11/1). Bu durumda kadın işçinin çalıştığı süreler, doğum sonrası süreler eklenecektir (İK. m.74/1).

İsteği halinde kadın işçiye onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmaz (Yön. m.11/3).

Doğumdan önceki veya sonraki süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir²⁶. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir (İK. m.74/2;Yön, m.11/2). Gebe işçilere gebelikleri süresince, periyodik olarak kontrolleri için ücretli izin verilir (İK. m.74/3; Yön. m.12)²⁷.

Gebe kadın işçiler, doğumdan önceki çalıştırılmadıkları süre boyunca Sosyal Sigortalar Kurumundan, yasadaki öngörülen koşulların da gerçekleşmesi kaydıyla²⁸, kendilerine günlük kazancının 2/3'si tutarında geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilecektir (SSK, m.49). Bu dönemde kadın işçinin sözleşmesinin askıda olması nedeniyle, işine gidemediği süreler için ücret işlemeyecektir²⁹.

²⁶ Bkz. SÜMER, s.102; AKYİĞİT, s.204; DEMİR, s.156; SÜZEK, S.505.

²⁷ Umumi Hıfzısıhha Kanununa göre de, "*kendisi ve çocuğunun sıhhati için bir zarar husule getirmeyeceği bir tabip tarafından tahriren tasdik edilmedikçe, kadınların doğumlarından mukaddem üç hafta ve doğurmasını müteakip yine üç hafta zarfında fabrika, imalathane ve umumi ve hususi müesseselerde çalışması ve çalıştırılması memnudur*" (m.155).

²⁸ Geçici iş göremezlik ödeneği almanın ön koşulu SSK m.2 anlamında sigortalı olmaktır. Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı da bu ödenekten yararlanamaz. Öte yandan kadın işçinin geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanması için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az yüz yirmi gün analık sigortası priminin ödenmiş olması gerekir. Ayrıntılı bilgi için bkz. GÜZEL Ali, OKUR Ali Rıza, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 10.b.İstanbul-2004 s.323 vd. TUNCAY Can, EKMEKÇİ Ömer, **Sosyal Güvenlik Hukuku Derstleri**, 11.b.İstanbul-2005, s.319.

²⁹ SÜMER, s.106

Ayrıca 506 sayılı “Sosyal Sigortalar Kanunu”nun 43. maddesine göre, hem sigortalı kadına hem de sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısına ve kurumdan kendi çalışmalarından dolayı gelir ve aylık alan veya erkeğin sigortalı olmayan karısına analık sigortasından *sigorta yardımları* yapılacaktır. Bu yardımlar *sağlık yardımları* (SSK, m.43/A-B) ve *parasal yardımlar* (SSK, m.43/C-E) şeklinde olmaktadır³⁰.

2) Doğum Yapan Kadınlar İçin Öngörülen Düzenlemeler

Yönetmeliğin 4/2. maddesi *yeni doğum yapmış işçi ile emziren işçi* kavramlarını ayrı ayrı tanımlama yoluna gitmiştir. Buna göre yeni doğum yapmış işçi; “*Yeni doğum yapmış ve işverenini durumu hakkında bilgilendiren işçiyi*; emziren işçi ise; “*0-1 yaş arası çocuğunu emzirmekte olan ve işverenini durumu hakkında bilgilendiren işçiyi...ifade eder*” şeklinde tanımlamıştır. Yeni doğum yapan ve emziren kadın işçiler için 4857 sayılı Kanunda ve Yönetmelikte öngörülen düzenlemeler ise aşağıda incelenmiştir.

a) Koruyucu Önlemler Alınması

Yönetmelik 5 ve 6. maddesinde yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin güvenlik ve sağlığı için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin ve sanayi süreçlerinin işçiler üzerindeki etkileri değerlendirilerek, bunlar için alınacak genel ve özel önlemleri ayrıntılı olarak belirtmiştir.

İşçi emzirmeye başlama halinde işvereni bilgilendirmelidir (Yön. m.7/1). İşveren yeni doğum yapmış ve emziren işçi ile ilgili olarak işyerindeki maruziyetin şeklini, düzeyini ve süresini değerlendirdikten sonra, işçiyi yapılan değerlendirmeden ortaya çıkan sonuçlar ve işte güvenlik ve sağlık amacıyla alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirecektir (Yön. m.8).

³⁰ Bkz. GÜZEL/OKUR, s.316 vd; SSK m.48’de analık sigortasından sağlanan analık sağlık yardımları (SSK, m.44-45), götürü (maktu) gebelik ve doğum para yardımı (SSK, m.46) ile emzirme yardımı (m.47) için ortak nitelikli koşullar belirlenmiştir. 48. madde geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanma koşulundan farklı bir düzenleme öngörmüştür. Buna göre, sigortalı kadının analık sigortası yardımlarından yararlanabilmesinin genel koşulu, kendisi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün analık sigortası priminin ödenmiş olmasıdır (m.48/A). Sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısına, belirtilen analık sigortası yardımlarının yapılabilmesi için, kendisi için işverence doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olması zorunludur. (SSK, m.48/B).

İşverenin, yapılan değerlendirme sonuçları yeni doğum yapmış ve emziren işçi için bir güvenlik veya sağlık riskini veya işçinin emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında, ilgili işçinin çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, bu işçinin bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde, geçici olarak değiştirmesi gerekecektir (Yön. m.8). Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin uyarlanması teknik veya nesnel anlamda olanaklı değilse, işveren ilgili işçiyi başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri almalıdır (Yön. m.8/2).

Yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda, emziren işçinin ise, 6 aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılması yasaktır (Yön. m.9/1). Yeni doğum yapmış ve emziren işçi günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz (Yön. m.10).

b) Belirli Bir Süre Çalıştırılmama

Doğum yapan kadın işçinin doğumdan sonra sekiz hafta çalıştırılmaması esastır. Gebe işçi doğumdan önce sağlık durumu uygun olduğu takdirde, hekimin onayı ile isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışır ise, bu durumda gece çalışması yaptırılmaz ve çalışılan süreler doğum sonrası sürelerle eklenir (Yön. m.119). Burada öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir (Yön. m.11/2).

c) Bazı Kayıtlara Tabi Olarak Çalışabilme

Emziren işçilerin 16.06.2004 tarihli ve 25494 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan *Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde*, kadınların çalıştırılabilecekleri belirtilmiş olan işlerde çalıştırılabilmeleri için, doğumdan sonraki sekiz haftanın bitiminde ve işe başlamalarından önce, işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocağı, Hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir (Yön. m.13/1).

Muayene sonucunda ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporuyla belirlenen işçi, doğumdan sonra ilk altı ay içinde bu işlerde çalıştırılmaz (Yön. m.13/2).

d) Emzirme İzni Verilmesi

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır (İK. m.74/son).

Konuya ilişkin “*Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik*”³¹ te hükümler bulunmaktadır. Emzirme izni bebek bir yaşına gelinceye kadar devam eder.

Ayrıca söz konusu yönetmeliğin 15. maddesine göre; “*Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.*

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150 den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur”.

Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür (Yön. m.15/2).

e) Gece Postalarında Çalıştırılmama

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadın işçilerin gece çalıştırılmalarına ilişkin düzenlemeler³² “*Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik*”te düzenlenmiştir. Konuyu düzenleyen 9. madde hükmüne göre, emziren kadın işçinin doğumu izleyen 6 ay boyunca gece çalıştırılması yasaktır (Gebe veya Emziren Kadınlar...Yön. m.9/1). Yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda, emziren işçinin ise, 6 aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılması yasaktır (Gebe veya Emziren Kadınlar...Yön. m.9/2). Kadın işçiler, gebe olduklarının hekim

³¹ RG, 14.07.2004, 25522.

³² Gebe ve anne işçilerin korunması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. TULUKÇU, s.5 vd.

raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamayacaklardır (Gebe veya Emziren Kadınlar...Yön. m.9/3).

Kadın işçiler, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçiler ise doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Emziren kadın işçilerde bu süre, ana ve çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, Hükümet veya belediye doktoru raporuyla belgelenmesi halinde bir yıla kadar uzatılır. Bu işçilerin anılan sürelerdeki çalışmaları, gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenecektir (Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, m.9/3)

Yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen sekiz haftalık sürenin sonunda, emziren işçinin ise, 6 aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılması yasaktır (Gebe veya Emziren Kadınlar...Yön. m.9/2). Ancak, Kanun ve yönetmelikte belirtilen sürenin dolmuş bulunması ve gece çalışması yapmanın sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olmadığına hekim raporu ile anlaşılması durumunda kadınlara gece çalışması yaptırılabilir.

f) Ücretsiz İzin Talep Edebilme

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir (4857, m.74/5; Yön. m.11/3). Yasanın öngördüğü bu haktan yararlanmak tamamen işçinin isteğine bağlıdır. Böyle bir talep kural olarak, doğum sonrası geçecek sekizinci haftanın sonunda işverene, kadın işçisine izin vermek yükümlülüğü getirecektir. Ancak belirtelim ki, kanundaki 8 haftalık sürenin doktor raporuyla artırılmış olması halinde, talebin uzatılan süre sonu için yapılacağı ve ücretsiz iznin bu sürenin bitiminden itibaren verileceği kuşkusuzdur.

İşveren tarafından işçiye isteği halinde verilecek ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır (İK. m.74/5; Yön. m.11/3).

C. Kadın İşçilerin Feshe Karşı Korunmasına İlişkin Düzenlemeler

Türk İş Hukuku alanında, feshe ilişkin olumsuz sonuçlara maruz kalmamak için kadın işçilere yönelik ve bazı özel durumlar (gebelik, annelik) sebebiyle koruyucu düzenlemeler getirilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde kadın işçilerin feshe karşı iş hukuku alanında korunduğu halleri belirterek bunlara ilişkin açıklamalar yapılacaktır. Bu haller başlıca, gebelik ve analık halinde feshe karşı koruma; cinsel taciz halinde feshe karşı korumadır. Ayrıca işçinin, iş sözleşmesini kendisinin bildirimli feshetmesi durumunda feshin önemli sonuçlarından yararlanması mümkün olmamasına rağmen, eğer kadın işçi, evliliği nedeniyle sözleşmeyi kendisi sona erdiriyorsa, İş Kanunumuzda öngörülen feshin olumlu sonuçlarından olan kıdem tazminatı müessesesinden yararlanabilecektir.

1. Gebelik ve Analık Halinde

Çalışma hayatında işverenler, çalıştırdıkları işçilerden iş görme borcunu özenle, yüksek verimli ve sürekli bir biçimde yapmalarını beklerler. Kanuni çalışma şekillerine uygun bir biçimde icrası gereken söze konu bu haller ile, işverenin memnuniyeti; bunun karşılığında da çalışanlara ödenecek hakça ve eşit düzeyde bir ücret ve diğer çalışma borçlarının sağlanması ile de, işçinin memnuniyeti sağlanmış olacaktır. Normali bu olmakla beraber, özellikle de kadın işçilerin gebelik ve analık gibi durumlarda çalışma performanslarında meydana gelecek azalmalar, işverenin bu işçileriyle yolunu ayırmasında geçerli veya haklı nedenler olarak kabul edilmemiştir. Gerçekten de işveren bu gibi durumlarda bu işçilerine karşı özel koşullar oluşturmak ve onları daha hafif işlerde çalıştırmak ve sırf bu nedenle de iş sözleşmelerini feshedememek gibi zorunluluklarla karşı karşıya kalır.

a) Bildirimli Fesih Halinde Koruma

İş sözleşmesinin bildirimli feshi 4857 sayılı Kanunun 17. maddesinde düzenlenmiş bulunmaktadır. Hukukumuzda ilk önce 09.08.2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanun daha sonra da 4857 sayılı Kanun ile iş güvencesi sistemi getirilmeden önce süreli fesih hakkının kullanılmasında serbesti ilkesi geçerliydi ve işveren tüm işçilerin iş ahdini herhangi bir neden göstermek zorunda olmaksızın istediği zaman bildirim sürelerine uymak suretiyle feshedebiliyordu³³.

³³ SÜZEK, İş Hukuku, s.430.

4857 sayılı Kanun iş güvencesi sistemini (İK. m.18) getirmiş bulunmaktadır. Bununla fesih serbestisi ilkesi kaldırılmış, süreli fesih hakkının doğumu yasada belirtilen geçerli nedenlerin varlığına bağlanmış, bu nedenleri ispat yükü işverene yüklenmiş, söz konusu nedenler gerçekleşmemiş ise işçinin işe iadesi veya özel bir tazminatın (*iş güvencesi tazminatı*) ödenmesi öngörülmüştür. İş güvencesinin kapsamının dışında kalan çalışanlar yönünden de, süreli fesiHLere ilişkin esaslar geçerli olacaktır³⁴. Aslında İş Kanunu ayırım yapmaksızın, kadın ve erkek işçileri bu kapsamda değerlendirmektedir. Ancak kadınlara yönelik olarak iş sözleşmesinin işverence bildirimli feshinde bazı noktalarda işverenden hassasiyet beklenmektedir. Örneğin işveren cinsiyet, hamilelik ve doğum gibi halleri iş sözleşmesinin bildirimli feshinin geçerli bir sebebi olarak kullanamayacaktır. Bu durum Kanun tarafından açık bir hükümle engellenmiştir (İK. m.18/3). Yine kadın işçilerin İK. m.74 hükmünde belirtilen ve çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemeleri de *geçerli sebeple feshin* konusu yapılamaz. Söz konusu hükme göre; “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir” denilmiştir. Burada belirtilen süreler ve hatta bu süreler doktor raporu ile ilave edilen sürelerde (İK. m. 74/2) dahi bu yasak geçerlidir.

Öte yandan, işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin sona ermesinde de, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacaktır (İK. m.5/3). Gerek bu nedenle gerekse yukarıda belirtilmiş olan hükümlere aykırı bir biçimde iş sözleşmesinin son bulması hallerinde iş güvencesi kapsamında olan kadın işçi, mahkemeye dava açarak, işe iade ve koşulları bulunduğu takdirde diğer kanuni haklarını talep etme hakkına sahip olacaktır³⁵.

³⁴ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.430.

³⁵ İşçinin feshin geçersiz olduğu iddiasıyla açacağı davada, işe iadesi bu mümkün olmadığı takdirde iş güvencesi tazminatı ve çalışmadığı döneme ilişkin 4 aylık ücretini talep edebilecektir. İşçinin iş güvencesi tazminatına hak kazanabilmesi ancak işverenin işçiyi işe başlatmama koşuluna bağlıdır. SÜMER, s.105.

İş güvencesi kapsamında olmayan kadın işçilere yönelik olarak, işverence yapılacak bildirimli fesihlerde geçerli sebep gösterme zorunluluğu olmadığından iş sözleşmesinin feshinden dönüş olmayacak, ancak kadın işçi, bu fesihten kaynaklanan hakları, yani kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı veya sendikal tazminatı talep edebilecektir. Ancak, bu tazminatların talep edilebilmesi için gerekli koşullarının gerçekleşmiş olması gerekir.

b) Haklı Sebep Fesih Halinde Koruma

Haklı nedenlerle derhal fesih hakkı tamamen farklı nedenlere dayanmaktadır. İş sözleşmesinin taraflardan biri için dürüstlük kuralları gereğince çekilmez hale gelmesi söz konusu ise, bu durumda lehine fesih hakkı doğan taraf, bildirim sürelerini beklemezsizin iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir³⁶.

Gebelik ve doğum hallerinin İş Kanununun 25/1. maddesinde belirtilen süreleri aşmış olması durumu bir haklı sebeple fesih hali olarak düzenlenmiştir. 4857 sayılı Kanunun 25. maddesinin I. bendinin son fıkrası uyarınca *doğum ve gebelik* hallerinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı, İK. m. 74'te öngörülen sürelerle ek olarak yine 4857 sayılı Kanunun, 17. maddesinde öngörülen bildirim sürelerine altı hafta ilave edilip bu süreler bittikten sonra doğacaktır. Kanunun, 74/1 hükmüne göre; *"Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere onaltı haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır"*. O halde, kadın işçinin gebeliği halinde işveren lehine haklı nedenle fesih hakkının doğumu için önce m. 74/1'e göre on altı haftanın geçmesi beklenecek, bu süreye aynı Kanunun 17/2. maddesi uyarınca işçinin kıdemine göre tabi olacağı bildirim süreleri (2-8 hafta) ile altı haftalık süre eklenecektir. Burada belirtmiş olduğumuz süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse hekim raporu ile artırılabilir (İK. m.74/2). Örneğin dört yıl kıdemi bulunan kadın işçinin iş sözleşmesinin doğum sonrası sağlık nedenine dayanılarak feshedilebilmesi için geçmesi gereken süre doğumdan itibaren (8+8+6=22) 22 haftadır. Kadın işçinin gebeliği halinde belirtilen sürelerde iş sözleşmesi askıdadır. İşveren bu nedene dayanarak sözleşmeyi feshedemeyecektir. İşçi de bu dönemde işverenden ücret isteyemeyecektir. Yani bu dönemde iş sözleşmesi askıya alınmaktadır³⁷.

³⁶ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.434.

³⁷ SÜZEK Sarper, *İş Aklının Askıya Alınmasının Genel teorisi*, Ankara-1989, s.13.

2. Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshinde Kadın İşçinin Korunması

Kadın işçilerin evlendikten sonra çalışmak istememeleri durumunda, yasa koyucu kendilerine bir imkan tanıyarak yani o güne kadar geçmiş hizmetlerinin bir karşılığı olarak kendilerine tazminat (*kıdem tazminatı*) alma hakkı tanımıştır. 29.07.1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunla İş Kanununun 14. maddesinin 1. fıkrasına eklenen bir hükümlerle kadın işçinin iş sözleşmesini “*evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile sona erdirmesi*” halinde kıdem tazminatı hakkının doğacağı hüküm altına alınmıştır. Buna göre kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatı alma hakkı doğacaktır³⁸.

3. Cinsel Taciz Durumunda Kadın İşçinin Feshe Karşı Korunması

³⁸ Kadın işçinin evlendikten itibaren bir yıl içinde sözleşmesini feshedip kıdem tazminatı alma konusunda (emeklilik, malullük veya toptan ödemede olduğu gibi) yapacağı feshin türünün ne olacağı doktrinde tartışmalıdır. Bir defa belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmesini bildirimli feshetmesi kural olarak ona kıdem tazminatı hakkı vermez. Ancak bu kurala 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin 1.fıkrasında istisnalar getirilmiştir ki, bunlardan biri de evlilik nedeniyle iş sözleşmesinin feshidir. Kadın işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile ve bildirimli olarak sona erdirmesi, kadın işçiye kıdem tazminatı alma hakkı verir. SÜZEK, *İş Hukuku*, s.564; Doktrinde bir görüşe göre, işçiler belirtilen nedenle bildirim sürelerine uymaksızın işten ayrılırlarsa, kıdem tazminatı alabilirler ancak, işverene de ihbar tazminatı ödemek zorunda kalırlar. Bkz. SÜMER, s.108; Bu çerçevede, işçi belirtilen nedenlerle önel vermeksizin iş sözleşmesini feshederse, kıdem tazminatına hak kazanabileceği, ancak bu durumda bildirimde bulunmadığı için de ihbar tazminatını ödemesi gerekeceği de kabul edilmektedir. Bkz. EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s.190; Öğretide bir kısım yazarlar göre de belirtilen bu durumlar kıdem tazminatı bakımından istisnaen bildirim süreleri gerektirmeyen *özel bir fesih* hali olarak düzenlenmiştir. AKYİĞİT Ercan, *Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku*, Seçkin Yayınevi, Ankara-2005, s.245; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.596-597; Bu durumda iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması bir farklılık yaratmayacak, her iki durumda da işçi bildirim sürelerini beklemeksizin iş sözleşmesini feshedebilecektir; Uygulamada Yargıtay ise, işçinin söz konusu durumda bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini feshedebileceğini kabul etmektedir. Nitekim bir kararda, kadın işçinin evlenmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshinde karşı tarafa önel verme zorunluluğu yoktur. NARMANLIOĞLU Ünal, *Karar İncelemesi, Tühis*, (Mayıs-1998), s.1-8; Aynı doğrultuda, Y9HD, 22.01.1998, 20320/420, *Tekstil İşveren Dergisi*, (Mayıs-Haziran-1998), s.13-14; Ancak belirtelim ki, belirli süreli iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce fesheden ve kıdem tazminatı alma olanağından yararlanmak isteyen işçi, kıdem tazminatını öngören, m. 14/1 gereğince tazminata hak kazanır fakat, bu fesih nedeniyle işverenin eğer varsa (genel hükümler çerçevesinde) zararını da ödemek zorunda kalır. SÜZEK, *İş Hukuku*, s.565.

Çalışma hayatında cinsel taciz mağduru ağırlıklı olarak kadınlardır. Mağdurların psikolojik, fiziksel, toplumsal, ailevi ve ekonomik yaşantılarını yakından ilgilendiren; hukuksal olarak da onların kişilik haklarını ihlal eden bir durumdur. Bu ihlali önlemek, işçinin kişiliğini koruma ve kişisel değerlerine saygı gösterme borcu olan işveren açısından bir görevdir³⁹. İşçinin kişiliğini gözetme borcu, işverenin yönetim hakkını da sınırlar⁴⁰. İşveren tüm bunlarla birlikte işyerinde çalışanları gözetme ve koruma borcunun kapsamında, işçilerin maddi ve manevi vücut bütünlüğünün, şeref ve haysiyet ve özel yaşam gibi kişisel değerlerinin ve cinsel mahremiyetinin korunması için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü vardır.

Bu konuda 4857 sayılı İş Kanunumuzun 24/II-d hükmü gereğince, işçi diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğradığı takdirde ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması durumunda iş sözleşmesini haklı nedenle (derhal) fesih hakkını kullanabilecektir. Belirtelim ki, cinsel tacizin işveren tarafından gelmesi (İK. m.24/II-b) durumu da işçiyi aynı sonuca ulaştırabilecektir. Kanunun gerekçesine göre, *gerekli önlemlerden kasıt*, işverenin olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi, örneğin işçinin çalıştığı yeri değiştirmesi ya da tacizin ağırlığı karşısında tacizci işçinin işine son vermesi gibi eylemler olabilir. Öte yandan İş Kanunumuzun 25/II-c bendi hükmüne göre de, "İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması" işveren yönünden haklı bir fesih nedeni olarak kabul edilmiştir.

III. ÇALIŞMA KOŞULLARINA AYKIRILIĞIN YAPTIRIMI

A. Ayrımcılık Tazminatı Ödenmesi

İşveren iş ilişkilerinde veya sona ermesinde eşitlik ilkesine aykırı davrandığı takdirde, işçi 4857 sayılı Kanunun 5. maddesi gereğince, işverenden, dört aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminat ve yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilecektir (İK, m.5/6, Send.K. m.31). Bu tazminat doktrinde *ayrımcılık tazminatı* olarak da adlandırılmaktadır⁴¹.

³⁹ Aslında işverenin bu borcu, Medeni Kanunun 23 vd maddeleri ile Borçlar Kanununun 49. maddesinde genel olarak düzenlenmiş bulunan kişiliğin korunması hükümlerinin iş hukuku alanına yansımalarıdır. SÜZEK, *İş Hukuku*, s.313.

⁴⁰ SÜZEK, *İş Hukuku*, s.313.

⁴¹ SÜMER, s.86; Bu tazminatı doktrinde kısaca *ayırım tazminatı* şeklinde isimlendirenler yazarlar da vardır. Bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, s.431.

Ayrımcı işlem yüzünden ödenecek tazminat ayrımın dayandığı nedenlere göre değişir⁴². Eğer ayrımın kökeninde sendikal bir neden varsa, bu durumda ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamaz (Send.K. m.30-31). Ayrım sendikal neden dışında bir niteliğe sahipse, bu durumda ödenecek tazminat işçinin 4 aya kadar ücreti tutarında olacaktır (İK. m.5/6). Hatta işçinin bu yüzden sözleşmeyi feshetmesi de mümkündür (İK. m.24/II). Şartları varsa aynı zamanda iş güvencesine ilişkin hükümlerin de işletilmesi mümkündür⁴³. Bu durumda 4857 sayılı Kanununun m.99/a hükmüne göre idari para cezası da uygulanır.

4857 sayılı Kanununun 5. maddesi gereğince ödenmesi gereken olan tazminat iş ilişkisinin yapılması, devamı ve sona ermesi sırasındaki haksız ayrımlarda, gündeme gelebilecek bir tazminattır. Gerçekten de, *işverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin **yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı ayırım yapması yasaklanmıştır***. Yine *aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı da* belirtilen yasaklar arasında sayılmıştır (İK. m.5/3,4). Ancak belirtelim ki, İK, m.5/son da yer alan yaptırım iş ilişkisinin kurulmasından sonra veya sona ermesinde uygulanacağından, işverenin bu yöndeki bir davranışının yaptırımı İş Kanununda yer almamakta, bu konuda genel hükümlere (culpa in contrahendo) gitmek gerekmektedir⁴⁴.

Ayrımcılık tazminatı, madde gerekçesinde de ifade edildiği gibi, işçinin çıplak ücreti esas alınarak hesaplanır. Bu tazminat maktu olmayıp, Kanun tarafından azami bir miktarla; işçinin dört aya kadar ücreti tutarıyla sınırlanmıştır. Bu tazminat hakkında Borçlar Kanunu m.125'de düzenlenen 10 yıllık zamanaşımı süresi geçerlidir⁴⁵.

Bu tazminat, teknik anlamda bir tazminat olmayıp, eşit davranma borcuna aykırılığın hukuksal yaptırımını niteliğindedir. İşçinin bir zarara uğramış olması şartı da aranmaz⁴⁶.

Ayrımcılık işçi alma ve işçi çıkarmakla yetkilendirilmiş bir işveren vekili tarafından yapılırsa bile, bu tazminattan dolayı ortaya çıkan

⁴² AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, s.296.

⁴³ AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, s.296.

⁴⁴ SÜZEK, s.363.

⁴⁵ SÜMER, s.88; AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, s.297.

⁴⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.432.

sorumluluk hukuksal bir sorumluluk olduğu için, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumlu olacağından (İK, m.2/4) tazminatın sorumlusu da işveren olacaktır.

Haksız ayırımın kim tarafından yapıldığına ilişkin iddiayı **ispat yükü**, genel bir haksız ayırım niteliği taşıyan hallerde işçiye aittir. Ancak işçi, bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda ise, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlüdür (İK. m.5/son). Sendikal nedenlerle ayırım yapıldığı iddiasının ispatı da yine işverene aittir (Send.K. m.31/7). Gerçekten de, Sendikalar Kanununun sözünü ettiğimiz madde hükmüne göre, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile 818 sayılı Borçlar Kanununa tabi olan işçiler ve tarımdan sayılan işlerde çalışanlar ile 4857 sayılı Kanunun 18. maddesinin 1. fıkrasına göre, 18, 19, 20 ve 21. maddelerinin uygulama alanı dışında kalan işçilerin, sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı iş sözleşmelerinin feshi iddiası ile açacakları davalarda ispat yükü işverende olacaktır⁴⁷.

İspat yükünün işverene ait olduğu diğer bir durum da, iş güvencesi kapsamında yer alan işçiler yönündendir. Burada da, iş sözleşmesinin sona ermesinde haksız ayrımcılığın yapıldığı iddiası var ise, örneğin iş sözleşmesinin işçinin etnik kökeni, siyasal düşüncesi, cinsiyeti vb nedenle feshedildiği iddiası söz konusu ise, feshin hukuken geçerli bir nedeninin olduğunu ve bu nedenin ispatı da işverene ait olacaktır (İK. m.20/2).

B. İdari Para Cezasına Çarptırılma

Kadın çalışanların, çalışma şartlarına ilişkin yukarıda belirtmiş olduğumuz hükümlere aykırı davranan işveren (veya işveren vekilleri) idari yaptırımlarla karşı karşıya kalabilecektir. Gerçekten de 4857 sayılı “İş Kanunu”nun *Sekizinci Bölümünde*, 98-108. maddelerinde, bu Kanunda belirtilmiş bulunan bazı hususlara aykırılık halinde uygulanacak olan yaptırımlar “*İdari Ceza Hükümleri*” başlığı altında ele alınmıştır. Bu yaptırım *idari para cezası* yaptırımıdır⁴⁸. Çalışmamızın bu bölümünde kadın çalışanların, çalışma şartlarına ilişkin yükümlülüklerle aykırı

⁴⁷ Sendikalar Kanunu, ayrımcı davranışıyla işçiye zarar veren işveren hakkında m.31/6-7 hükümlerinde öngörülen tazminat dışında genel hükümlere göre de maddi ve/veya manevi tazminata da hükmedilebileceğini, 31/son hükmünde saklı tutmuştur. MOLLAMAHMUTOĞLU, s.433.

⁴⁸ 4857 sayılı İş Kanununda idari para cezaları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. AKYİĞİT, **İdari Para Cezaları**, s.7 vd

işveren (veya işveren vekili) davranışlarına karşı uygulanacak yaptırım (idari para cezası) hükümleri ele alınacaktır.

4857 sayılı Kanunun 5. maddesi “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” hükmüne amirdir. Konumuz açısından önemli olan cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağının, emredici bir hükümlerle düzenleme altına alınmış bulunması kadın çalışanlar yönünden önem arz eden bir hükümdür. Şüphesiz buradaki ayırım, haksız bir ayrımı ifade etmektedir. Zira bu çalışmada da görüldüğü gibi, kadın çalışanlar yönünden onların çalışmasının sakıncalı görüldüğü işlerde örneğin ağır ve tehlikeli işlerde veya yer ve su altında çalıştırılmaması, haksız değil bilakis haklı bir uygulama olarak ortaya çıkmaktadır. O nedenle burada mutlak bir ayırım yasağından bahsetmek mümkün değildir. İşin niteliği yahut biyolojik nedenler ayırımı haklı kılmadıkça iş sözleşmesinin yapılışı şartları ve uygulaması ile sona ermesinde gebelik veya cinsiyete dayalı bir ayırım da haklı görülmeyecektir⁴⁹. Cinsiyet nedeniyle farklı ücret uygulaması da yasaktır (İK. m.5/4).

Kadın çalışanlar yönünden önem arz eden diğer önemli bir konu da, gece çalışmaları⁵⁰ konusunda getirilmiş bulunan düzenlemelerdir⁵¹.

İş Kanununun 69. maddesinin 3. fıkrasına göre, işçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. İşveren gece gündüz postalarını değiştirmek suretiyle gece çalıştırması yaptırmalıdır. Bu maddenin uygulanmasında yasaya uygun biçimde gece süresi tespit edilmeli, işçinin günlük çalışma süresinin gece çalışması sayılıp sayılmayacağı belirlenmelidir. Çalışma süresinin 7.5 saati geçmesi durumunda işveren (veya işveren vekili) idari para cezasıyla karşı karşıya kalabilir (İK. m.104/1).

Öte yandan, gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle

⁴⁹ AKYİĞİT, **İdari Para Cezaları**, s.11.

⁵⁰ 4857 sayılı Kanunun konuyu düzenleyen 69. maddesinin 1. fıkrasına göre ; “Çalışma hayatında “gece” en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir” şeklinde tanımlanmaktadır.

⁵¹ Kanunun 69. maddesinin 2. fıkrasına göre, Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin “gece” başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkarılabilir.

postalar sıraya konulmalıdır. Ancak istenirse (aksi halde bir hafta), posta değişiminde iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir (İK, m.69/7). İki haftalık nöbetleşmeden daha uzun bir süre (bir ay gibi) kararlaştırılamaz. İşverenin burada belirtilen esaslara aykırı hareketi idari para cezasıyla cezalandırılmasına neden olur (İK, m.104/1)⁵².

Bu madde gereğince hükmedilecek idari para cezası ise, ilişkisinde aykırılık yaşanan işçi sayısına bakılmaksızın 500 YTL (500 Milyon TL) dir.

Öte yandan 4857 sayılı Kanun, 18 yaşını doldurmuş bulunan kadınların gece çalışmaları konusunda onların tamamen serbest bırakmamış, çalışmalarını belli kurallara bağlamıştır (İK, m.73/2)⁵³. Konu, yukarıda da incelediği gibi *Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik* hükümleri kapsamında ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

İşverenin (veya işveren vekilinin) sanayiden sayılan işlerde 18 yaşını doldurmamış işçi (kadın ve/veya erkek) çalıştırması veya 18 yaşını doldurmuş kadınları, gece postalarında çalıştırma hükümlerine aykırı bir biçimde çalıştırması durumlarında İş Kanununun 104. maddesi gereğince idari para cezasına çarptırılması söz konusu olacaktır.

Öte yandan 4857 sayılı Kanununun 74. maddesinde düzenlenmiş bulunan *analık ve süt izni kurallarına aykırılık* söz konusu olduğunda, İş Kanununun 104/1. maddesi gereğince, 74. madde hükmüne aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren (veya işveren vekiline) 500 YTL (500 Milyon TL) idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 72. maddesi; “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya **su altında** çalışılacak işlerde....her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır” hükmünü amirdir. Söz konusu bu hüküm gereğince kadınların yer ve su altında çalıştırılması yasaktır. Bu hükmüne aykırı hareket eden işveren (veya işveren vekiline) 500 YTL (500 Milyon TL) idari para cezası uygulanacaktır.

⁵² 4857 sayılı Kanunun 104/1. maddesi gece çalışmasına ilişkin olarak yalnızca, geceleri yedi buçuk saatten fazla çalıştırmayı; ve gece ve gündüz postalarını değiştirmemeyi idari para cezası yaptırımına bağlamıştır. Diğer hususlara aykırılığa bir yaptırım getirmemiştir. Bu hükümler kadınlar bakımından da aynen geçerli olacaktır.

⁵³ Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir (m.73/3).

C. İş Sözleşmesinin Feshi

Hukukumuzda kadın çalışanların korunmasına yönelik özel düzenlemelere aykırılıklar yukarıda belirtildiği gibi *ayrımcılık tazminatı* ve *idari para cezasına çarptırılma*⁵⁴ müeyyideleri ile işvereni karşı karşıya bırakacaktır. Belirtelim ki, ayrımcılık tazminatına hükmedilmesi, işçinin Kanununun başka hükümlerine göre zarar koşuluna bakılmaksızın sahip olacağı tazminat taleplerini etkilemeyecektir⁵⁵.

4857 sayılı Kanununun 24. maddesi işçi yönünden haklı fesih sebeplerini düzenlemektedir. İşçinin iş ilişkisinin devamı sırasında bir takım haksız ayrımcılık anlamına gelebilecek (İK. m.5) muamelelerle karşı karşıya kalırsa (örn: ücret zammından hamile kadın işçileri yararlandırmamak gibi), aynı zamanda iş sözleşmesini 4857 sayılı Kanununun m.24/II'de *Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri* başlığı altında düzenlenen haklı fesih hallerinden yararlanarak feshedebilecektir. Öte yandan haksız ayrımcılık, iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesi şeklinde kendisini göstermişse, eğer işçi iş güvencesinin kapsamında yer alıyor ise⁵⁶, tüm bu durumların bir sonucu olarak Kanununun 17. maddesinde belirtilen koşullar mevcutsa, ihbar tazminatı, kötünüyet tazminatı, iş güvencesi tazminatı ve ayrıca 1475 sayılı İş Kanunu m.14 hükmü⁵⁷ gereğince kıdem tazminatı şeklinde diğer tazminatlar da gündeme gelebilecek ve haksız ayrımcılığa maruz kalan

⁵⁴ İşveren vekilinin sorumluluğu hukuki değil cezai sorumluluktur. Bu nedenle İş Kanununda işveren vekili hakkında öngörülen idari para cezalarının sorumluluğu, işveren vekiline aittir. İşveren vekilinin, işlemlerinden kaynaklanan hukuki sorumluluk ise işverene aittir (İK; m.2/4). SÜMER, s.22.

⁵⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.432.

⁵⁶ İş güvencesinden maksat, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, iş sözleşmesinin, işverence İK m.17 hükmüne göre (bildirimli olarak) ancak geçerli bir sebebe bağlı olarak sona erdirilebilmesidir. Geçerli nedene dayanmanın koşulları ise; *işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılmalı; işçi en az altı aylık kıdeme sahip olmalı ve işçi belirli konumdaki (işletmenin bütününe sevk ve idare ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan) işveren vekili niteliğinde olmamalıdır.* İş güvencesi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, s.245; AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, s.591 vd.; SÜMER, s.100 vd.; DEMİR, s.148 vd.; SÜZEK, s.430 vd.; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s.150 vd.

⁵⁷ 4857 sayılı İş Kanunu 120. maddesinde yer alan bir düzenlemesiyle, 1475 sayılı eski İş Kanununun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesini yürürlükte bırakmıştır. 14. maddede, eski İş Kanununa yapılan yollamaları kendi hükümlerine yapılmış saymıştır (Geçici m.1/2). Ayrıca Geçici 6. madde ile de, kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulacağı öngörülmüştür. Bu fon yürürlüğe girinceye kadar işçilerin 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklı tutulmuştur. 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunundaki esaslara paralel bir düzenlemeyle kıdem tazminatını düzenlemiştir (m.20). 5953 sayılı Basın İş Kanunu, gazetecilere oldukça farklı esaslara dayanan bir kıdem tazminatı hakkı tanımıştır (m.6).

işçi daha önceden belirtilen tazminatların yanında (ayrımcılık tazminatı veya sendikal ayrımcılık nedeniyle sendikal tazminat) burada sayılmış olan tazminatları da alabilecektir.

IV. SONUÇ

Modern yaşamda, kadının çalışma ilişkilerinde etkin rol üstlenmeye başlaması, onlar açısından pek çok sorunu da beraberinde getirmiştir. Şüphesiz kadınların işgücünün nispeten güçsüz kesimini oluşturması ve analık özellikleri onların özel olarak korunmalarını gerektirmiştir. Bu durum iç hukukumuzda başta Anayasa olmak üzere çalışma hayatına ilişkin mevzuatla ve uluslararası sözleşmelerle teminat altına alınmış bulunmaktadır. Ancak ne yazık ki, pozitif düzenlemelerin gerekleri ile çalışma yaşamının gerçeklerinin kadınlar için çoğu zaman birebir örtüşmemesi onlar açısından sorunların çözümünü ya hiç ya da tam olarak sağlayamamaktadır. Bu noktada gerekli tedbirlerin alınması ve çalışma hukuku kadar çalışma şartlarının da özellikle uygulayıcılar tarafından iyileştirilmesi gerekmektedir. Bu konuda kazanılacak bilinç pek çok problemin de çözümünü kendiliğinden getirecektir.

Kadınlar çalışma hayatında çocuk işçiler, özürülüler ve yaşlılar ile birlikte bir risk grubu teşkil etmektedirler. Çünkü kadınlar fizyolojik ve anatomik özellikleri nedeni ile erkek çalışanlardan daha zayıftırlar ve bu nedenle de tehlikelere maruz kalma açısından daha büyük risk taşımaktadırlar.

Kadınların çalışma hayatından karşılaştıkları en büyük sorun, ev işleri ve çocuk bakımındır. Gerçekten de kadınlar toplumsal konumları nedeniyle, çalışma saatleri dışında ev işlerini de üstlenmek durumundadırlar. Bu durumda çalışma saatleri 12-15 saati geçmekte ve dinlenme süreleri kısalmaktadır. Yorgunluk hissinin erkeklere göre kadınlarda daha çabuk hissedilmesi, uzun çalışma sürelerinde gebelik durumunda düşük yapma, erken doğum, ölü doğum yapma gibi tehlikelerle de karşı karşıya kalmaktadırlar. Özellikle çocuklu kadın işçiler için işyerlerinde kreş ve emzirme odalarının yetersizliği ya da olması gerektiği halde açılmaması kadın işçiler açısından pek çok güçlüğü de beraberinde getirmektedir.

Çalışma yaşamında kadınların karşı karşıya kaldıkları diğer önemli bir sorun da, cinsel tacizdir. Günümüzde birçok işyerinde yaşanan, birçok kadın çalışanın ruh sağlığını olumsuz etkileyen, işyeri ortamında iş barışını tehlikeye sokan oldukça ciddi bir sorundur. Hatta kadın çalışanlar, yanlış anlaşılmaktan korktukları için bu durumu çoğu zaman saklı tutmayı tercih etmektedirler. Bu nedenle cinsel taciz sorunu sanki çok sık yaşanan bir sorun değilmiş gibi kabul edilmektedir.

Çalışma yaşamında kadın işçilerin özel durumlarından kaynaklanan sorunlarının en aza indirilmesi, onların haksız ayrıma tâbi tutulmaması, cinsel tacize maruz bırakılmaması, yer ve su altında çalıştırılmaması; ayrıca gebe veya çocuklu kadınların bu durumlarında haklarındaki özel düzenlemelerin uygulanması mutlak surette bir gerekliliktir. Bu düzenlemelerden istenilen sonuçların en iyi şekilde alınabilmesi için, işyerlerinde çalışma barışı korunmalı, hizmet içi eğitime dikkat edilmeli, işyerlerinde yetkili makamlarca denetime özen gösterilmelidir. Aksi şekildeki davranışlar, bu kuralları ihlal eden işveren (veya işveren vekilinin) idari anlamda sorumluluğunu gerektirecek ve ayrıca işverenler, bu durumlara özgü yaptırım müesseseleri (ayrımcılık tazminatı gibi) ile karşı karşıya kalabileceklerdir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- AKYİĞİT Ercan, **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, Seçkin Yayınevi Ankara-2005.
- AKYİĞİT Ercan, **4857 sayılı İş Kanunu'nda İdari Para Cezaları**, CMİS Yayını, Ankara-2005 (İdari Para Cezaları).
- AKYİĞİT Ercan, **4857 sayılı İş Kanunu'nda İdari Para Cezaları, İptal Edilen Hükümler Üzerine Notlar**, CMİS Yayını, Ankara-2005 (İptal Edilen Hükümler).
- AKYİĞİT Ercan, **4857 sayılı İş Kanunu Şerhi**, İstanbul-2006.
- DEMİR Fevzi, **İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir-2003.
- DEMİRCİOĞLU Murat, **Sorularla Yeni İş Yasası**, İstanbul-2003.
- EYRENCİ Öner, TAŞKENT Savaş, ULUCAN Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayınları, İstanbul-2005.
- GÜZEL Ali, OKUR Ali Rıza, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul-2005
- KANDEMİR Murat, *"4857 sayılı İş Kanunu'nun Kadın İşçiler İle İlgili Düzenlemeleri"*, **A. Can TUNCAY'a Armağan**, İstanbul-2005.
- KILIÇOĞLU Mustafa, **İş Kanunu Şerhi**, Turhan Kitabevi, Ankara-2001.
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, **İş Hukuku**, Turhan Yayınları, Ankara-2004.

NARMANLIOĞLU Ünal, **İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri-I**, DEU Hukuk Fakültesi Yayınları, İzmir-1998.

NARMANLIOĞLU Ünal, *Karar İncelemesi, Tühis*, Mayıs-1998, s.1-8.

SARACEL Nüket, **Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları**, Anadolu Üniversitesi Yayın No: 209, Eskişehir-1997.

SÜMER Haluk Hadi, **İş Hukuku**, Mimoza Yayınları, Konya-2003.

SÜZEK Sarper, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul-2005.

SÜZEK Sarper, **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel teorisi**, Ankara-1989.

TULUKÇU N. Binnur, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması**, Ankara-2000.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi**, TİSK Yayın No:234, Ankara-2003

TUNCAY Can, EKMEKÇİ Ömer, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 11.b.İstanbul-2005

Y9HD, 22.01.1998, 20320/420, **Tekstil İşveren Dergisi**, (Mayıs-Haziran-1998), s.13-14

"Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği", RG., 16.06.2004, 25494.

"Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik", RG., 14.07.2004, 25522

"Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik", RG., 09.08.2004, 25548.