

HAMİLELİK VEYA DOĞUM NEDENİYLE İŞTEN ÇIKARILIYORUM, HAKLARIM NELERDİR?

Av. Alper YILMAZ

07.09.2012



Hamilelik ve doğum nedeniyle işten çıkarmalara maalesef iş hayatında rastlamaktayız. Elbetteki çoğu durumda, fesih bildirimde hamilelik ve doğum nedeniyle işten çıkarma yapıldığı belirtilmemekte, bunun yerine performans, işletmesel neden vb göstermelik nedenlere dayanılmaktadır.

Biz de bu makalemizde "hamilelik veya doğum nedeniyle işten çıkarılıyorum, haklarım nelerdir" sorusunun cevabını arayacağız.

Öncelikle kuralı kısa bir şekilde belirtmekte fayda bulunmaktadır. Salt hamilelik ve doğum nedeniyle işçinin işten çıkarılması kesinlikle bir geçerli fesih nedeni arzetmez. Diğer ifadeyle bu sebeple yapılan fesihler geçersiz nedenle yapılan fesihlerin sonucu doğurmaktadır. Aynı zamanda bu tür fesihler İş Kanunu madde 5'te belirtilen eşitlik ilkesine de aykırılık teşkil etmekte olup, kadın işçinin bu maddede belirtilen dört aya kadar ücret tutarında tazminat ve mahrum kalınan haklarını da talep etmek hakkı bulunmaktadır.

İş Kanunu çerçevesinde iş güvencesine tabi olan işyerleri ve işçiler bu nedenle fesih yapılması halinde fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içerisinde işe iade davası açabileceklerdir. Eğer işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamıyorsa, bu nedenle yapılacak fesihlerde bildirim süresinin üç katı tutarında kötüniyet tazminatı isteme hakkı bulunmaktadır.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi sadece göstermelik veya kağıt üzerinde belirtilen fesih sebepleri geçerli olmayacağı gibi, doğum yapan kadın işçinin doğum izninden döndükten sonra daha alt bir pozisyona verilmesi, ücretsiz doğum iznini kullanmak istemesine rağmen işveren tarafından buna izin verilmemesi de İş Kanunu'na aykırı uygulamalardır.

Dilerseniz bu çerçevede verilmiş Yüksek Mahkeme kararları ile konuyu işlemeye devam edelim.

İncelemeye konu Yüksek Mahkeme kararında, davacı işçi doğum sonrası işyerinden yasal ücretsiz iznini talep etmiş ancak davalı şirket bunu kabul etmemiş ve davacının devamsızlık yaptığı gerekçesiyle işten çıkarmıştır. Davacı işçi fesih üzerine işe iade davası açmıştır. Konu hakkında Yüksek Mahkeme¹;

¹ YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas Numarası: 2008/36349 Karar Numarası: 2009/20734 Karar Tarihi: 13.07.2009

"Bir başka anlatımla, doğum yapan kadın işçinin, ücretsiz doğum iznini kullanmak istemesi ve işveren tarafından buna izin verilmemesi halinde, kadın işçi tek başına alacağı karar ile işverene bildirimde bulunarak, ücretsiz doğum iznine ayrılabilir. Somut olayda, davacı işçi doğum yapmış, doğum sonrasında kullandığı ücretli doğum izinlerinden sonra, ücretsiz doğum izni talep etmiş ancak işverence buna izin verilmemiştir. Kaldı ki, davacının iş sözleşmesinin feshinin ardından, kendisine yıllık izin ücretinin de ödendiği, bu suretle davacıya yıllık ücretli izninin kalan kısımlarının dahi kullandırılmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, değinilen hususlar gereğince, iş sözleşmesinin davacı tarafından değil, davalı işveren tarafından geçersiz nedenle feshedildiği gerekçesi ile davanın kabulü ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile red hükmü kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."

Şeklinde hüküm tesis etmiştir.

Diğer bir Yüksek Mahkeme kararına konu olan olayda ise kesinleşen işe iade kararı gerekçesine göre davacı işçinin doğum iznini kullanması sebebiyle kabulü mümkün olmayan daha alt bir görev teklif edildiği ve işçi tarafından bunun kabul edilmemesi üzerine iş sözleşmesi davalı şirket tarafından feshedilmiştir. İşçi bunun üzerine ayrımcılık tazminatı ve yoksun kalınan haklar yönünden dava açmıştır. Konuyu inceleyen Yüksek Mahkeme şu sonuca varmıştır.²

"Öte yandan davacı tanıkları üç kadın işçi olup, davacının doğum izni sonrasında bir alt göreve atanmak istendiğini, yeni görevin sık sık şehir dışına seyahatleri gerektireceğini açıklamışlardır. Yine davacı tanıkları, işverence doğum izninin kullandırmama yönünde baskıları ifade etmişler, tanıklardan biri bu yüzden işten ayrıldığını, diğeri ise doğum izni kullanmadığı için doğum sonrası terfi ettirilerek işe başlatıldığını açıklamıştır. Davacı işçi, 06.09.2004 tarihinde doğum öncesi izne ayrılmış, 24.09.2004 tarihinde doğum yapmış ve 12.02.2005 tarihine kadar doğum sonrası iznini kullanmıştır. Dosya içinde davalıya ait işyerinde 15.02.2005 ve 15.09.2006 tarihlerinde cinsiyet ve medeni duruma göre çalışan işçi sayılarına yer verildiği tablolar bulunmakta olup, 15.02.2005 tarihinde çalışan 179 kadın işçiden 72'sinin evli, 107' sinin bekar olduğu, 15.09.2006 tarihinde kadın işçi sayısı 248'e çıktığı halde evli kadın işçi sayısının 65'e gerilediği anlaşılmaktadır. Yapılan bu açıklamalara, dosya içeriğine ve özellikle kesinleşen işe iade kararı gerekçesine göre davacı işçinin doğum iznini kullanması sebebiyle kabulü mümkün olmayan daha alt bir görev teklif edildiği ve işçi tarafından kabul edilmemesi üzerine de iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının doğum iznini kullanması ve analık sebebiyle maruz kaldığı bu durum 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirildiğinde ayrımcılık tazminatının koşullarının oluştuğu kabul edilmelidir. Yine aynı hükme göre yoksun kalınan hakların talebi de yerindedir."

Makalemizde yer vereceğimiz son Yüksek Mahkeme Kararına konu olayda ise işçi hamileliği nedeniyle işten çıkarılmış ve kötüniyet tazminatı talebinde bulunmuştur. Konuyu inceleyen Yüksek Mahkeme ise şu şekilde karar vermiştir³:

"Uluslararası sözleşmelerin ve Anayasanın bu düzenlemesi fesih tarihinde henüz yürürlükte olmayan 4857 sayılı İş Kanununa da yansımıştır. Söz konusu Kanunun 5. maddesi gereğince işverenin iş sözleşmesinin sona ermesinde

² YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas Numarası: 2009/19835 Karar Numarası: 2011/46440 Karar Tarihi: 29.11.2011

³ YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas Numarası: 2004/25538 Karar Numarası: 2005/14932 Karar Tarihi: 28.04.2005

cinsiyet ve gebelik nedeniyle doğrudan ve farklı işlem yapamaz. Öte yandan aynı madde içerisinde yaptırım öngörülmüştür.

1475 sayılı Kanununun 13/C-3 maddesinde kötüniyet tazminatını düzenlemiştir. Medeni Kanununun ikinci maddesinin İş Kanununun aktarımıdır. Buna göre hukuken tanınmış bir hakkın varlığı, hakkın objektif iyiniyet kurullarına aykırı kullanılması ve hakkın kötüye kullanılmasından karşı tarafın zarar görmesi ya da bir zarar tehlikesinin yaratılması durumunda fesih hakkı kötüye kullanılmış sayılır.

Somut olayda davacı işçinin iş sözleşmesinin hamileliği nedeniyle fesih edildiği davacı tanıkları ve olayların gelişim seyrinden anlaşılmaktadır. Fesih kötüniyetlidir. Mahkemece kötüniyet tazminat isteğinin kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi bozmayı gerektirmiştir.”

Sonuç olarak hamilelik ve doğum nedeniyle iş sözleşmesinin feshi geçersiz nedenle yapılan fesih sonucunu doğurmaktadır. Bu şekilde iş sözleşmesini feshedilen işçi işe iade davası açabilir. Eğer işçi işgüvencesi hükümlerinden yararlanamıyorsa yastada yer bulan kötüniyet tazminatını veya eşit işlem aykırılık nedeniyle dört aylık ücreti tutarında tazminatı ve yoksun kalınan hakları işverenden talep edebilecektir. Bu nedenle işverenler tarafından yapılacak fesihlerde bu hususlara dikkat edilmesinin, hamile veya doğum yapan kadın işçinin haklarına azami surette riayet edilmesinin yerinde olacağı kanaatindeyim.