

MİLLİYETÇİ HAREKET PARTİSİ T.E. M.M. GRUP BAŞKANLIĞI
Tarih: 18.01.2016
Sayı: 2016/ 726



Prof. Dr. Zühal TOPCU
MHP Genel Başkan Yardımcısı
Ankara Milletvekili
Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu Üyesi

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

"4857 Sayılı İş Kanunu'nda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi"
gerekçesiyle birlikte ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

11.01.2016

Prof. Dr. Zühal TOPCU
MHP Ankara Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI				
Tali Komisyon	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği			
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Gelişim ve Sosyal İşler			
Tarih:	09 Şubat 2016		E.No: 2/692	
Ysm.Uzm.	Bşk.Yrd.	Başkan	Gn.Sek.Yrd.	Gen.Sek.
TBMM BAŞKANI				

TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK. LİĞİ
18 Ocak 2016
Numara:

TBMM GENEL EVRAK
18 Ocak 2016
No: 20153

GENEL GEREKÇE:

İş Hukuku bakımından, Eşit davranma ilkesi 4857 Sayılı Kanunu'nun 5. Maddesinde düzenlenmiş olup, işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı, işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bahsi geçen ilke, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir. Eşitlik İlkesi ise en temel anlamda Anayasa'nın 10. maddesinde ifade edilmiş, 10. maddede "Herkes, dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" kuralına yer verilmiştir. Bundan başka eşit davranma ilkesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Ekonomik Topluluğu Andlaşması, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşme ve Tavsiye Kararlarında da çeşitli biçimlerde ele alınmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesini 3. fıkrasında cinsiyet ve gebelik sebebiyle ayırım yasağı düzenlenmiş ve bu durumda olan işçiler bakımından iş sözleşmesinin sona ermesinde de işverenin eşit davranma borcunun varlığı özel olarak düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamalarının esas olduğu, çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre ekleneceği, isteği halinde kadın işçiye belirtilen izinlerin bitiminden sonra ayrıca 6 aylık ücretsiz izin verileceği düzenlenmiştir.

İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 2006/54/EC Sayılı Direktifi'nin "Analık (Doğum) İzninden Dönüş" başlıklı 15.maddesinde, "doğum iznindeki bir kadının, doğum izninin bitiminden sonra işine veya eşdeğer bir pozisyona kendisi için daha dezavantajlı olmayan koşul ve şartlarda geri dönmeye ve çalışma koşullarında yokluğu sırasında yararlanmış olacağı her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakkı vardır" şeklinde kurala yer verilerek, doğum iznini kullanan kadın işçi yönünden, işverenin eşit davranma borcuna vurgu yapılmıştır.

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

Doğum izninden dönen kadınların aynı ve eşdeğer pozisyonda göreve başlama garantisi olarak ise mevcut İş Kanunu'nda bir düzenleme olmamakla birlikte uygulamada Yargıtay kararlarına baktığımızda örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 29.11.2011, 2009/19835 E.-2011/46440 K. kararında 5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 2006/54/EC Sayılı Direktifi'nin "Analık (Doğum) İzninden Dönüş" başlıklı 15.maddesine vurgu yapılmış ve davacı olan kadın işçi lehine yorumlamıştır.

Sonuç olarak, her ne kadar kanunlarda eşitlik ilkesi özellikle 4857 Sayılı İş Kanunu'nda eşit davranma ilkesine yer verilmiş olsa da doğum izninden dönen kadınların aynı veya eş değer pozisyonda çalışma garantisi olmadığı için doğum iznine ayrılan kadın

işçiler, işbaşı yapmak için geri döndüğünde ne ile karşılaşacağını bilemiyor. Bu sebeplerden ötürü, uluslararası ve ulusal mevzuatın kadın işçilerle ilgili koruyucu hükümlerine paralel olarak doğum izninden dönen kadınların aynı ve eşdeğer pozisyonda göreve başlama garantisi olarak 4857 Sayılı İş Kanunu'nda düzenleme yapılması büyük önem arz etmektedir.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1: Bu maddedeki değişlikle, Uluslararası ve Ulusal mevzuatın kadın işçilerle ilgili koruyucu hükümlerine paralel olarak 4857 Sayılı iş Kanunu'nda doğum izninden dönen kadınların aynı veya eş değer pozisyonda çalışma garantisi olması amaçlanmıştır.

MADDE 2: Yürürlük maddesidir.

MADDE 3: Yürütme maddesidir.

**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN
TEKLİFİ**

MADDE 1- 22.5.2003 Tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74. Maddesinin 5. Fıkrasının sonuna "Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz" ibaresinden sonra gelmek üzere "**Doğum sonrası ücretli veya ücretsiz izinden dönerek işbaşı yapan kadın işçilerin aynı veya eşdeğer pozisyonda çalıştırılması zorunludur**" ibaresi eklenmiştir.

MADDE 2- Bu kanun yayımı tarihinden itibaren yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.