ADALET DERGİSİ
Journal of Justice
Yıl: 153 Dönem: VI 2026/2 Sayı: 77
ISSN: 1011-730X
ISSN (online): 2717-6614

EVLİLİK VE EBEVEYNLİK HALLERİNİN KIDEM TAZMİNATI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ VE YASAL DÜZENLEME ÖNERİSİ

Evaluation of Marriage and Parenthood in Terms of Severance Pay and Legislative Proposal

Doç. Dr. Seda ARSLAN DURMUŞ
Çukurova Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı
arslans@cu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-0561-3741

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü *(Article Type)*:	Araştırma Makalesi *(Research Article)*
Geliş Tarihi *(Received)*:	24.07.2026
Kabul Tarihi *(Accepted)*:	28.09.2026
Değerlendirme *(Peer-Review)*:	Editör Ön İnceleme - Çift Taraflı Körleme - En az İki Dış Hakem – Yayın Danışma Kurulu Kararı *(Editorial Screening – Double-Blind Peer Review – At Least Two External Reviewers – Decision of the Editorial Advisory Board)*
İntihal *(Plagiarism)*:	Turnitin *(İntihal incelemesi Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü işbirliği ile yapılmaktadır.)*
Etik Beyan *(Ethical Statement)*:	Çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur. *(It is declared that scientific and ethical principles were followed during the preparation of the study, and all referenced works are cited in the bibliography).*
s.s.	959-998

Evaluation of Marriage and Parenthood in Terms of Severance Pay and Legislative Proposal

Abstract

The provision set forth in Article 14 of the (repealed) Labor Law No. 1475, which grants female employees the right to terminate their employment contracts upon marriage while retaining entitlement to severance pay, reflects the socio-economic dynamics of the era in which it was enacted; however, it has lost its rationale in contemporary legal order. Granting this right exclusively to female workers directly contradicts the principle of gender equality enshrined in Article 10 of the Turkish Constitution, perpetuates traditional gender roles, and disincentivizes female labor force participation. Consequently, the existing rule that treats marriage per se as a sufficient ground for termination should be repealed.

On the other hand, biological processes such as pregnancy and childbirth, alongside childcare obligations, constitute constitutionally protected statuses that necessitate legal safeguards. While endowing women with specific rights regarding biological maternity is imperative, attributing childcare responsibilities solely to women disregards the parental role of men. Under current legislation, neither female nor male employees who resign to assume childcare responsibilities are entitled to severance pay.

The legislative amendment proposed in this study aims to replace the marriage-based criterion with a gender-neutral framework centered on childcare and actual parenting. Following childbirth or adoption, either female or male employees who are compelled to terminate their employment contracts in accordance with the best interests of the child should be granted severance pay. This proposed reform will align Turkish labor legislation with the constitutional guarantee of equality while establishing an effective legal mechanism to foster work-family balance.

Keywords

Severance pay, gender equality, positive discrimination, family-friendly employment law, childcare, parenthood.

EVLİLİK VE EBEVEYNLİK HALLERİNİN KIDEM TAZMİNATI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ VE YASAL DÜZENLEME ÖNERİSİ

Özet

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenen, kadın işçiye evlilik sebebiyle iş sözleşmesini feshedip kıdem tazminatı alma hakkı tanıyan kural; kabul edildiği dönemin sosyo-ekonomik şartlarını yansıtan, ancak günümüzde geçerliliğini yitirmiş bir düzenlemedir. Yalnızca kadın çalışana tanınan bu imkân, Anayasa'nın 10. maddesinde güvence altına alınan toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesiyle çelişmekte, kadınları iş hayatından uzaklaştırarak geleneksel rolleri pekiştirmektedir. Bu nedenle, evliliği tek başına fesih sebebi sayan mevcut hükmün yürürlükten kaldırılması gerekmektedir.

Diğer taraftan; gebelik, doğum ve çocuk bakımı süreçleri anayasal düzeyde korunması gereken zorunlu hukuki durumlardır. Biyolojik süreçler bakımından iş hukukunda kadına özel haklar verilmesi zorunlu olmakla birlikte, çocuk bakımı sorumluluğunun yalnızca kadına yüklenmesi, erkeğin ebeveynlik rolünü göz ardı etmektedir. Mevzuatta çocuk bakımı gerekçesiyle işten ayrılan ne kadın ne de erkek işçiye kıdem tazminatı hakkı tanınmıştır.

Çalışmamızda önerilen yasa değişikliğiyle; evlilik şartının kaldırılarak yerine cinsiyet ayrımı gözetmeyen "çocuk bakımı ve ebeveynlik" ölçütünün getirilmesi amaçlanmaktadır. Doğum veya evlat edinme sonrasında çocuğun üstün yararı gereği iş sözleşmesini sona erdiren kadın veya erkek işçiye kıdem tazminatı ödenmesi sağlanmalıdır. Yapılacak bu değişiklik, Türk iş mevzuatını Anayasa'daki eşitlik ilkesi ile uyumlu hâle getirecek ve iş-aile dengesinin kurulmasında etkili bir hukuki araç olacaktır.

Anahtar Kelimeler

Kıdem tazminatı, toplumsal cinsiyet eşitliği, pozitif ayrımcılık, aile dostu iş hukuku, çocuk bakımı, ebeveynlik.

GİRİŞ

Kıdem tazminatı, Türk iş hukukunda işçinin emeğinin yıpranma payını karşılayan, onu işsizlik riskine karşı koruyan ve işyerine bağlılığını ödüllendiren en temel koruyucu sistemlerden biridir. Yürürlükteki mevzuatımızda kıdem tazminatına hak kazanma koşulları, belirli ve sınırlı fesih hallerine bağlıdır. Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini feshetmesi de kıdem tazminatına hak kazandıran koşullardan biri olarak düzenlenmiştir.

Tarihsel süreçte kadının evlenerek iş hayatından çekilmesi veya ev içi sorumluluklar üstlenmesi varsayımı üzerine kurulan bu hak, günümüz çalışma hayatının gerçekleriyle, kadını istihdamın içinde tutma amacıyla ve toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesiyle açıkça çelişmektedir. Yapılması gereken,

evliliği, bir tazminat gerekçesi yapmaktan vazgeçmek ve bu işlevini yitirmiş hakkı sistemden bütünüyle kaldırmaktır.

Buna karşılık, asıl korunması gereken durum; "çocuğun üstün yararı" ve "bakım ihtiyacı"dır. Nitekim Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme[1]'nin 3. maddesi uyarınca kamusal veya özel sosyal yardım kuruluşları, mahkemeler, idari makamlar veya yasama organları tarafından yapılan ve çocukları ilgilendiren bütün faaliyetlerde "çocuğun üstün yararı" temel düşüncedir.

Analık ve çocuk bakımı olgusu, ulusal ve uluslararası düzenlemelerde genellikle doğum yapan kadının eski işine döneceği varsayımı üzerine kurulsa da uygulamada doğum yapan veya evlat edinen işçiler, çocuğun yoğun bakıma ve ilgiye olan ihtiyacı sebebiyle iş sözleşmelerini feshederek tazminatsız kalabilmektedir. Zira iş hukukunun temel kurumlarından biri olan kıdem tazminatı, kadın işçinin analık hali sebebiyle iş sözleşmesini sonlandırması durumunda ödenmemektedir. Yürürlükteki mevzuatta analık dönemindeki kadını ve çocuğu koruyan pek çok hüküm bulunmasına rağmen, bu sebebe dayalı fesihler, kıdem tazminatına hak kazandıran haller arasında sayılmamıştır.

Nitekim gebelik, doğum ve çocuk bakımı süreçleri, Anayasa ve taraf olduğumuz uluslararası insan hakları sözleşmeleri güvencesi altında korunması gereken zorunlu hukuki durumlardır. Biyolojik süreçler bakımından kadına özel haklar tanınması bir gereklilik olmakla birlikte, çocuk bakımı sorumluluğunun yalnızca kadına yüklenmesi erkeğin ebeveynlik rolünü iş hukuku korumasının dışında bırakmaktadır. Bu durum, hem Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme m. 18'de hem de Türk Medeni Kanunu m. 335 vd. maddelerinde düzenlenen çocuğun yetiştirilmesinde anne ve babanın "ortak sorumluluğu" ilkesine aykırılık oluşturmakta ve çocuğun bakım ihtiyacı ile iş sözleşmesinin devamı arasında bir tercih yapmaya zorlanan her iki ebeveyn açısından da koruma eksikliğine yol açmaktadır.

Önerilen yasa değişikliğiyle; mevcut düzenlemedeki cinsiyete dayalı sınırlı yaklaşımın kaldırılarak cinsiyet ayrımı gözetmeyen ve "çocuk bakımı ile ebeveynlik" esasını temel alan yeni bir ölçütün getirilmesi amaçlanmaktadır. Doğum veya evlat edinme sonrasında çocuğun üstün yararı gereği iş sözleşmesini sona erdiren kadın ya da erkek işçiye kıdem tazminatı ödenmesi sağlanmalıdır. Yapılacak bu hukuki düzenleme, Türk iş mevzuatını Anayasa'daki eşitlik ilkesi ve aile bütünlüğünün korunması ilkesiyle uyumlu hale getirecek, aynı zamanda iş-aile yaşamı dengesinin kurulmasında etkili bir hukuki araç işlevi görecektir.

İncelememizde "analık" kavramı kadın işçinin gebelik ve doğum gibi biyolojik ve fizyolojik süreçlerini; "ebeveynlik" kavramı cinsiyet ayrımı gözetmeksizin ana ve babanın çocuk üzerindeki ortak hukuki ve sosyal

[1] 20 Kasım 1989 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiş ve 2 Eylül 1990'da yürürlüğe girmiştir. Türkiye, 14.09.1990 tarihinde sözleşmeyi imzalamış ve 27.01.1995 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmıştır, RG., 27.01.1995, 22184.

sorumluluklarını; "çocuk bakımı" ise bu sorumluluğun fiilen yerine getirilmesini ifade etmek amacıyla kullanılmıştır.

Çalışmamızın birinci bölümünde öncelikle kıdem tazminatına hak kazanma koşulları incelenmiş, daha sonra Türk iş hukukunda analık halinin korunmasına ilişkin mevcut düzenlemeler kısaca aktarılmıştır. Son olarak evlilik sebebiyle fesih hakkının kaldırılarak çocuk bakımı ve ebeveynlik sebebiyle fesih hakkının ikame edilmesi gerekliliği tartışılmış ve değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda çalışmamızda; 1475 sayılı İş Kanunu m. 14 hükmündeki evlilik nedeniyle fesih hakkının kaldırılması ve bunun yerine hem kadın hem de erkek işçi bakımından doğum veya evlat edinmeye dayalı, çocuğun gelişiminde ebeveyn katılımını destekleyen yasa değişikliği önerisi sunulmuştur.

I. KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA KOŞULLARI

A. GENEL OLARAK KIDEM TAZMİNATI KAVRAMI

Kıdem tazminatı; Kanun'da belirtilen asgari bir kıdem süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin yine Kanunda sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işverence işçiye ya da mirasçılarına yapılan bir ödemedir.[2] Öğretide kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda birçok görüş ortaya atılmıştır. Bizim de katıldığımız görüş uyarınca kıdem tazminatının Kanundan doğan kendine özgü bir hukuki kurum olduğu ifade edilebilir.[3] Kıdem tazminatı kurumu hem sağladığı gelir desteği ile sosyal koruma işlevi görmekte hem de işçiye dolaylı olarak iş güvencesi sağlamaktadır. İşverenler için işçi çıkarmak, ödenecek kıdem tazminatı nedeniyle ciddi bir mali yük anlamına gelir. Bu maliyet, işverenin salt keyfi nedenlerle kolayca işçi çıkarmasını engeller. Böylece kıdem tazminatı ne kadar yüksek olursa, işverenin fesih kararı alması o kadar zorlaşacak ve işçinin iş güvencesi de kendiliğinden artmış olacaktır.[4]

Kıdem tazminatı, tarihi gelişim sürecinde ilk olarak 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'nda, daha sonra ise 1967 tarihli ve 931 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. 1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun[5] halen yürürlükte olan 14'üncü maddesinde kıdem tazminatı ile ilgili düzenlemeler mevcuttur. 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda,[6] kıdem tazminatı ile ilgili bir düzenlemeye yer verilmemiş olup Kanunun geçici 6'ncı maddesinde kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulacağı ve kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı haklarının saklı olacağı öngörülmüştür. Yine 4857 sayılı İş Kanunu m. 120'de 1475 sayılı İş

---

2 Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 36. Bası Beta Yayıncılık 2023) 705; Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, İş Hukuku (Yenilenmiş 25. Baskı Beta Yayıncılık 2025) 825.

3 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 2) 705-706; Süzek ve Başterzi (n 2) 825; Ercan Akyiğit, Kıdem Tazminatı (Genişletilmiş 2. Baskı Seçkin Yayıncılık 2010) 33.

4 Kul Parlak N, "İstihdam Koruma Mevzuatı ve Kıdem Tazminatı: Türkiye ve OECD Ülkeleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz" (2026) Sosyal Güvenlik Dergisi 16(1) 44.

5 RG., 01.09.1971, 13943.

6 RG., 10.06.2003, 25134.

Kanunu'nun 14'üncü maddesi hariç diğer maddelerinin yürürlükten kaldırıldığı ifade edilmiştir.

Kurulması planlanan kıdem tazminatı fonu, günümüz itibarıyla henüz kurulamamıştır. Dolayısıyla kıdem tazminatı hakkında mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olan 14'üncü maddesi uygulanmaya devam etmektedir. Deniz İş Kanunu[7] m. 20 ve Basın İş Kanunu[8] m. 6 hükümlerinde de kıdem tazminatı ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır.

Çalışmamızda kıdem tazminatına hak kazanma koşulları, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanlar esas alınarak incelenmiştir. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamındaki kadın işçiler, evlilik sebebine dayalı olarak iş sözleşmelerini sona erdirdiklerinde onlara kıdem tazminatı hakkı düzenlenmemiştir.[9] Ancak ebeveynlik ve çocuk bakımı nedeniyle kıdem tazminatı ödenmesi ihtiyacı değerlendirilirken; bu yöndeki yasal düzenleme önerisinin, eşitlik ilkesi gereğince Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamındaki işçileri de kapsaması gerektiği açıkça ifade edilmelidir.[10]

1475 sayılı İş Kanunu m. 14'e göre işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için en az bir yıllık kıdem süresini doldurması ve iş sözleşmesinin belirli nedenlerle sona ermesi gerekmektedir. Zira kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda değil ancak Kanunda öngörülen hallerde iş sözleşmesi sona eren işçilere ödenmektedir.

B. EN AZ BİR YILLIK KIDEM SÜRESİ

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin en az bir yıl çalışmış olması gerekir. İşçinin kıdemi bir tam yıldan az ise işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. 1475 sayılı İş K. m. 14/I'de, *"Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin: ..... son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için ..... kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır."* hükmü mevcuttur. Kanunda ifade edilen "her geçen tam yıl için" işverence işçiye kıdem tazminatı ödeneceği ve özellikle bir yıldan arta kalan süreler için de aynı oranda ödeme yapılacağı yönündeki hükümlerden kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin en az bir tam yıl çalışmış olması gerekeceği sonucuna varılmaktadır. İşçinin kıdem süresinin uzunluğu arttıkça kıdemine bağlı alacaklarının parasal miktarı da artacaktır.

---

7 RG., 29.04.1967, 12586, Kanun No: 854.

8 RG., 20.06.1952, 8140, Kanun No: 5953. Kanunun asıl adı "Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun".

9 Mevcut durumda oluşan bu farklılıkların isabetli olmadığı yönünde bkz. Efe Yamakoğlu, Deniz İş Hukuku (Filiz Kitabevi 2025) 187; ayrıca bkz. Haluk Hadi Sümer, Bireysel Basın İş Hukuku (Gözden Geçirilmiş 4. Baskı Seçkin Yayıncılık 2024) 229.

10 Meltem Öztürk, "Analık Halinin Kıdem Tazminatı Bakımından Değerlendirilmesi", (Mayıs 2020) İzmir Barosu Dergisi 164.

En az bir yıllık kıdem süresi, nispi emredici bir hüküm olup toplu ya da bireysel iş sözleşmeleri ile işçi lehine azaltılabilecektir.[11] Yargıtay kararları da bu yöndedir.[12]

C. İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRLİ NEDENLERLE SONA ERMİŞ OLMASI

1. İş Sözleşmesinin İşverence Feshi

1475 sayılı İş Kanunu m. 14/I'de "Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin: 1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında..." (4857 sayılı Kanun m. 25/II) feshedilmesi halinde işçinin kıdem tazminatı hakkı doğacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla işverenin İş Kanunu m. 25/II dışında kalan diğer bentlere göre yaptığı fesihlerde işçi kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Bu bağlamda işverenin m. 25/I uyarınca sağlık nedeniyle, m. 25/III uyarınca zorlayıcı nedenle, m. 25/IV uyarınca gözaltı veya tutukluluk halindeki devamsızlığın bildirim süresini aşması nedeniyle yaptığı fesihlerde işçinin kıdem tazminatı hakkı doğabilecektir.

Yine aynı şekilde işveren iş güvencesi kapsamında olan işçinin iş sözleşmesini İş K. m. 18'e göre geçerli nedenle feshettiğinde veya iş güvencesi kapsamında olmayan işçinin iş sözleşmesini İş K. m. 17'ye göre feshettiğinde de işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Ayrıca işverence yapılan fesihlerin haksız, usulsüz veya geçersiz olduğu hallerde de söz konusu hak doğacaktır.[13]

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu[14] m. 68/3'de; "Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir." hükmü mevcuttur. İlgili hüküm, haklı fesih nedeni olarak düzenlendiği için kanuni grev ve lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışan işçi, kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

6356 sayılı Kanun m. 70/1'e göre, Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş

---

[11] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 2) 722; Süzek ve Başterzi (n 2) 827; Hamdi Mollamahmutoğlu , Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku (Güncellenmiş 7. Baskı Lykeion Yayıncılık 2024) 327-328*; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *Bireysel İş Hukuku (11. Baskı Beta Yayıncılık 2024) 255;* Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı (Güncellenmiş 3. Baskı Seçkin Yayıncılık 2023) 383;* Levent Akın ve Hande Bahar Aykaç, *İş Hukuku Bireysel İş İlişkileri (Yetkin Yayınları 2025) 874.*

[12] Yargıtay 9. HD, 2016/27098, 2020/11592 K, 13.10.2020, <www.legalbank.net>; Yargıtay 22. HD, 2016/3552, 2019/775, 14.01.2019 <www.legalbank.net>.

[13] Süzek ve Başterzi (n 2) 828-839; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku (Güncellenmiş 7. Baskı On İki Levha Yayıncılık 2025) 929.

[14] RG., 07.11.2012, 28460.

sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. İş sözleşmesi haklı nedenle feshedilen işçi bakımından kıdem tazminatı hakkı doğmayacaktır.[15]

2. İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haklı Nedenle Feshi

1475 sayılı İş Kanunu m. 14/I'de; *"Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin: 2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca, ..."* (4857 sayılı Kanun m. 24) feshedilmesi halinde işçinin kıdem tazminatı hakkının doğacağı belirtilmektedir. Bu bağlamda işçi, iş sözleşmesini m. 24/I uyarınca sağlık sebepleri, m. 24/II uyarınca ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve 24/III uyarınca zorlayıcı sebeplerle feshederse işçi kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

6356 sayılı Kanun m. 70/3 hükmü gereğince, Kanun dışı lokavt yapılması hâlinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. Bu doğrultuda, sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçinin kıdem tazminatı talep hakkı doğmaktadır.[16]

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu[17]'nun çalışmaktan kaçınma hakkının düzenlendiği 13'üncü maddesinin 4'üncü fıkrasına göre; iş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilirler. Burada belirtilen fesih, haklı nedenle fesihtir ve bu fesih sonucunda, işçinin kıdem tazminatı hakkı söz konusudur.[18] Zira İş Kanunu m. 24/II, f bendinde düzenlenen "çalışma koşullarının uygulanmaması" söz konusudur.[19]

3. İş Sözleşmesinin Muvazzaf Askerlik Nedeniyle Feshi

1475 sayılı İş Kanunu m. 14/I hükmünde kıdem tazminatına hak kazandıran bir diğer koşul olarak "Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla" iş sözleşmesinin feshedilmesi belirtilmektedir. İşçinin muvazzaf askerliği nedeniyle iş sözleşmesi, işveren tarafından feshedilirse İş Kanunu m. 25/II dışında kalan bir fesih olacağı için işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Bu bağlamda işçinin iş sözleşmesinin muvazzaf askerlik nedeniyle feshi ister işçi isterse de işveren tarafından gerçekleşsin kıdem tazminatına hak kazanacağının kabulü gerekmektedir.[20]

Muvazzaf askerlik süresinin kısa veya uzun olması, kıdem tazminatına hak kazanmak bakımından önemli değildir. Dolayısıyla muvazzaf askerlik

---

15 Süzek ve Başterzi (n 2) 828; Ekmekçi ve Yiğit (n 13) 929.

16 Ekmekçi ve Yiğit (n 13) 931.

17 RG., 30.06.2012, 28339.

18 Ekmekçi ve Yiğit (n 13) 931.

19 Haluk Hadi Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (Güncellenmiş 7. Baskı Seçkin Yayıncılık 2024) 220.

20 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 2) 708; Süzek ve Başterzi (n 2) 834; Eda Manav Özdemir ve Seracettin Göktaş, "Bedelli Askerliğin İş Sözleşmesine Etkisi", (2018) 40 Sicil İHD 56; Aksi yönde Arslan Ertürk A, "7146 Sayılı Kanunla Yapılan Yeni Bedelli Askerlik Düzenlemesi ve Düşündürdükleri" (Aralık 2019) 25 (2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 788.

kapsamında olan bedelli askerlik hizmeti dolayısıyla işten ayrılan işçi de kıdem tazminatına hak kazanmalıdır.[21]

4. İş Sözleşmesinin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan Aylık veya Toptan Ödeme Almak Amacıyla Feshedilmesi

İş sözleşmesinin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan aylık veya toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi halinde de kıdem tazminatı ödenmesi gerekir. 1475 sayılı İş Kanunu m. 14/I'e göre iş sözleşmesinin işçi tarafından *"Bağlı bulundukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla"* feshedilmesi kıdem tazminatına hak kazandırır. Bunun için işçinin aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz (m. 14/III).

5. İş Sözleşmesinin Emeklilik İçin Yaş Dışındaki Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısının Doldurulması Nedeniyle Feshi

1475 sayılı İş Kanunu m. 14/I'e göre, "506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılan" işçiler kıdem tazminatına hak kazanacaklardır. Böylece emeklilik aylığı için gereken yaş koşulu dışında diğer koşulları tamamlayan işçiler, kıdem tazminatından faydalanabileceklerdir.

Bu haktan birden fazla kez yararlanıp yararlanılamayacağı konusunda açıklık yoktur. Öğretide bir görüşe göre, işçinin bu haktan ancak bir kez yararlanabilmesi gerekir. Zira bu görüşe göre işçinin her işten ayrılışında kıdem tazminatına hak kazanması sistemin özüne terstir. Kıdem tazminatı hakkı, bir defa kullanılmakla tüketilen bir haktır ve işçinin yeni iş ilişkisi kapsamında Kanundaki diğer nedenlere göre kıdem tazminatı hakkına sahip olabileceğinin kabul edilmesi gerekir.[22] Diğer görüşe göre ise, bu konuda herhangi bir sınırlama olmaması sebebiyle işçi söz konusu haktan birden fazla kez yararlanabilir.[23] Yargıtay'a göre, emeklilik sebebi ile fesih hakkı bir defa kullanılabilir, emekliliğe dayalı fesih sonrasında yeniden emeklilik nedeni ile fesih yapılamaz.[24] Kanaatimizce, mevcut mevzuatta bu hakkın sadece bir kez

---

[21] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 2) 709; Ekmekçi ve Yiğit (n 13) 931; Arslan Ertürk (n 20) 793-794; Aksi yönde Manav Özdemir ve Göktaş (n 20) 59.

[22] Ekmekçi ve Yiğit (n 13) 937-938; Muhittin Astarlı, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı" Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015 (On İki Levha Yayıncılık 2017) 364.

[23] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 2) 715; Özkaraca E, "Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebeple Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi", (2013/1) 36 Çalışma ve Toplum Dergisi, 177.

[24] Yargıtay 9. HD, 2255/8952, 17.04.2018 <www.legalbank.net>.

kullanılabileceğine dair bir kısıtlama bulunmadığından, işçinin bu hakkı birden fazla kullanması tek başına hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmemeli ve işçinin yeniden aynı nedene dayanarak kıdem tazminatı talep etmesi mümkün kabul edilmelidir.

6. Profesyonel Sendika Yöneticisinin İş Sözleşmesini Feshetmesi

1475 sayılı İş Kanunu m. 14'ün yanında 6356 sayılı Kanun m. 23 hükmünde de kıdem tazminatına hak kazandıran bir başka hal düzenlenmiştir. İlgili hükmün birinci fıkrasına göre, işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalacaktır. Sendika yöneticisi[25] dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır. Görüldüğü üzere, iş sözleşmesi askıda olan yöneticinin, yöneticilik görevi devam ederken de iş sözleşmesinin askı halinden vazgeçerek sözleşmeyi sona erdirmesi ve kıdem tazminatına hak kazanması mümkündür.

7. Kadın İşçinin Evlenme Tarihinden İtibaren Bir Yıl İçinde İş Sözleşmesini Feshi

1475 sayılı İş Kanunu m. 14/I hükmünde kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi kıdem tazminatına hak kazandıran bir neden olarak belirtilmiştir. İlgili hükümde ifade edilen "evlilik", şüphesiz Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre yapılmış resmi nikâhlı evliliklerdir. Dolayısıyla imam nikâhlı evlilikler veyahut fiili birliktelikler kıdem tazminatına hak kazandırmayacaktır. Ayrıca ifade edilmelidir ki kadın işçinin kıdem tazminatı hakkı olabilmesi için evlendikten sonra iş sözleşmesinin sona ermesi gerekmektedir. Evlilik öncesinde yapılan fesihler kıdem tazminatına hak kazandırmayacaktır.[26] Kadın işçinin iş sözleşmesini evlenme tarihinden itibaren bir yıl içinde feshetmesi gereken süre, hak düşürücü süre olup bu süre geçmekle birlikte hak da sona erecektir.[27]

Nitekim Yargıtay da işçinin evlilik nedeni ile iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için bu hakkın, evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde kullanılması gerekeceğini; fesih hakkının evlilik tarihinden sonraya ilişkin ve bir yıl içinde kullanılması gereken bir hak olduğunu isabetle belirtmiştir.[28] Dolayısıyla iş sözleşmesinin evlilikten önce feshi halinde kıdem tazminatı hakkından yararlanılamayacaktır.

---

[25] 6356 sayılı Kanun m. 2/1-(i)'ye göre yönetici; Kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyelerini ifade eder.

[26] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 2) 716; Ekmekçi ve Yiğit (n 13) 939; Caniklioğlu N, "4857 Sayılı Kanuna Göre Kadınların Hakları", (2020) Kadın Hakları Ulusal Sempozyumu 7 Mart 2019, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Bildiri Kitabı 86; Akyiğit (n 3) 207.

[27] Akyiğit (n 3) 207.

[28] Yargıtay 9. HD, 4245/5687, 26.03.2024 <www.legalbank.net>; aynı yöne Yargıtay 9. HD, 15255/9473, 09.03.2015 <www.legalbank.net>.

Yargıtay'a göre, evlilik nedenini istifadan sonra ihtarname ile belirten işçi de kıdem tazminatı hakkından yararlanabilecektir.[29] Bununla birlikte Yüksek Mahkeme; iş sözleşmesi işveren tarafından devamsızlık gerekçesiyle feshedildikten sonra, işçinin sözleşmeyi kendisinin evlilik sebebiyle feshettiğini bildirmesinin kıdem tazminatına hak kazandırmayacağını belirtmiştir.[30]

Kadın işçinin evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini bu sebeple sona erdirmesi kıdem tazminatına hak kazanması için yeterli olup iş sözleşmesinin feshinden sonra işçinin başka bir işyerinde çalışmaya başlaması kıdem tazminatını hak kazanmaya engel olmayacaktır.[31] Yargıtay'a göre de işçinin evlilik sebebi ile iş sözleşmesini feshetmesinden sonra, yeniden çalışmasını gerektirecek durumlar ortaya çıkabilecektir. Bunun gibi, işçinin bu hakkını kendisi için daha olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşündüğü bir başka işyerinde çalışma amacı ile de kullanması mümkündür. Yargıtay, Kanun koyucunun amacının işçinin aktif çalışma yaşamını sonlandırması olmadığını vurgulayarak, kanunen tanınan evlilik sebebiyle fesih hakkının kullanılmasıyla birlikte kıdem tazminatına hak kazanılacağını ifade etmiştir.[32] Zira aksi halde bu durum, Anayasanın 48'inci maddesinde yer alan çalışma ve sözleşme özgürlüğüne de aykırı ve bu özgürlüğün kullanılmasını engelleyici nitelikte olacaktır.

Evlilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için iş sözleşmesinin fesih tarihinde evliliğin devam ediyor olması gerekir.[33] Diğer bir deyişle evlilik birliği, iş sözleşmesi henüz feshedilmeden önce sona ermişse, kadın işçinin kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Zira fesih bildiriminden önce evliliğin sona ermiş olması durumunda, ortada evliliğe dayalı bir ayrılma gerekçesi kalmayacağından kıdem tazminatına hak kazanılamaz. Bununla birlikte kadın işçi evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanmışsa, daha sonradan eşinden boşanması kıdem tazminatı hakkını olumsuz etkilemeyecektir.[34]

1475 sayılı İş Kanunu m. 14 hükmü, kadın işçinin bu hakkı birden fazla kez kullanmasını engelleyen sınırlayıcı bir hüküm içermemektedir. Dolayısıyla, gerekli bir yıllık kıdem şartını sağladığı sürece, kadın işçi her evlendiğinde bu yasal haktan tekrar yararlanma hakkına sahip olacaktır.[35] Bununla birlikte eğer kadın işçi dürüstlük kuralına aykırı şekilde salt kıdem tazminatı almak için boşanıp yeniden evlenirse, hukuken bu durum korunmamalı, hakkın kötüye kullanılması sayılarak işçi kıdem tazminatına

---

29 Yargıtay 9. HD, 12946/22061, 10.12.2019 <www.legalbank.net>.

30 *"...Davacının hizmet akdi evlenme nedeniyle değil, devamsızlıktan İş Kanununun 17/2. maddesinin ilgili fıkrasına göre feshedilmiştir. Bu durum karşısında davacı fesihten sonra gerçekleşen evliliğine dayanarak kıdem tazminatı isteyemez. Yazılı şekilde aksine hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir..."*, Yargıtay 9. HD, 8421/156, 16.01.1990 <www.legalbank.net>.

31 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 2) 717; Süzek ve Başterzi (n 2) 838; Ekmekçi ve Yiğit (n 13) 940; Akyiğit (n 3) 210.

32 Yargıtay 22. HD, 10878/5005, 27.02.2018 <www.legalbank.net>.

33 Ekmekçi ve Yiğit (n 13) 941; Akyiğit (n 3) 204.

34 Süzek ve Başterzi (n 2) 838.

35 Süzek ve Başterzi (n 2) 837-838; Ekmekçi ve Yiğit (n 13) 941.

hak kazanmamalıdır.[36],[37] Ancak bu durum, her somut olayın özelliğine göre değerlendirilmeli, kanuna karşı hile amacını taşımaksızın bir çiftin samimi olarak boşanmaları ve sonrasında görüş değiştirerek yeniden evlenmeleri durumunda kadın işçinin kıdem tazminatı hakkı korunmalıdır.[38]

Yargıtay'ın hakkın kötüye kullanılması olarak kabul ettiği başka bir olayda; kadın işçi, hakkında açılan soruşturma üzerine evlenip ardından iş sözleşmesini feshetmiştir. Yüksek Mahkeme; işçinin işyerinde gerçekleştirdiği ve işveren açısından haklı fesih sebebi oluşturduğuna kuşku duyulmayan birçok usulsüz işleminin ortaya çıktığını belirtmiştir. Mahkeme, bu usulsüzlüklere ilişkin soruşturma devam ederken evlenen işçinin, sırf bu evlilik durumunu öne sürerek yaptığı feshin hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğunu ve hukuken korunamayacağını belirtmiştir.[39]

Yargıtay, evlilik sebebiyle iş sözleşmesini fesheden kadın işçinin bildirim sürelerine uyma yükümlülüğü bulunmadığını ve işverenin ihbar tazminatı talep edemeyeceğini kabul etmektedir.[40] Buna karşılık kanaatimizce, evlilik nedeniyle fesih haklı nedenle derhal fesih niteliğinde olmayıp yalnızca kıdem tazminatına hak kazandıran özel bir fesih hali olarak düzenlendiğinden, işçinin bildirim sürelerine uyması gerekmektedir. Dolayısıyla işçinin bildirim süresine uymaksızın gerçekleştirdiği fesihlerde, kıdem tazminatına hak kazanılsa da işçinin ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğmalıdır.[41]

---

[36] Süzek ve Başterzi (n 2) 838; Ekmekçi ve Yiğit (n 13) 941; Bir başka görüşe göre ise ekonomik durum ve yaşam koşulları karşısında kadın işçiyi bu güç adımı atmaya, eşinden boşanıp onunla yeniden evlenmeye mecbur bırakan durum, söz konusu davranışı kötü niyetli bir eylem olarak görmeyi güçleştirmektedir, Akın ve Aykaç (n 11) 885-886.

[37] *"...Evliliğin kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden olduğu tartışmasızdır. Ancak, davacı boşandıktan yaklaşık 5 ay sonra eski eşiyle evlenmiştir. Sözleşmeyi feshederek kıdem tazminatını evliliğini gerekçe yaparak yasanın koruduğu himayeden yararlanmak istemiştir. Dinlenen tanık ifadeleri, maddi olgular önünde inandırıcılığı kabul edilemez. Davacı boşanma davasında eşinin kendisini aldattığından söz etmiş davalı karşı çıkmamıştır. Bu davada iş şartlarını gerekçe göstermiştir. Davacı çelişkili davranmıştır. Dürüstlük kuralına aykırı hakaret etmiştir..."*, Yargıtay 9. HD, 4176/5420, 01.03.2010 <www.legalbank.net>.

[38] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 2) 717; Süzek ve Başterzi (n 2) 838; Caniklioğlu (n 26) 87-88; Akyiğit (n 3) 209.

[39] Yargıtay 9. HD, 14500/2329, 17.02.2020 www.legalbank.net; aynı yönde Özdemir O, İş Sözleşmesinin Feshinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı (On İki Levha Yayıncılık, 2022) 377.

[40] *...Yine, işçinin 1475 sayılı Yasanın 14. maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez...",* Yargıtay 9. HD, 2747/3868, 22.03.2022, <www.legalbank.net>.

[41] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 2) 719; Akyiğit (n 3) 206; Akın ve Aykaç (n 11) 886.

II. TÜRK İŞ HUKUKUNDA ANALIK HALİNİN KORUNMASI

A. İŞ HUKUKUNDA ANALIK HALİ

Analık, kadının bünyesinde meydana gelen fizyolojik ve sosyolojik bir sosyal sigorta riskidir.[42] 4857 sayılı İş Kanunu'nda "analık" halinin tanımı yapılmamış olup 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda[43] hangi durumların analık hali olarak kabul edileceği düzenlenmiştir. İlgili Kanun m. 15/2'ye göre; gebeliğin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk on altı haftalık[44] süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali olarak kabul edilmiştir. Aynı yönde tanım, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği'nde[45] (m. 1.7.6) de yer almaktadır.

Söz konusu tanımlara göre analık hali; "gebelik", "doğum" ve "doğum sonrası belirli bir dönem"i ifade etmektedir. Bu dönemlere "çocuğun büyütülmesi ve bakımı için geçen süreler" de dâhil edilmelidir.[46] Zira mevzuatımızdaki analık düzenlemelerine bakıldığında, gebelikle birlikte başlayan analık koruması, çocuğun ilkokula başlama çağına kadar devam eden bir süreç olarak kabul edilmiştir.

Kadın cinsiyetine özgü biyolojik bir durum olan analık, toplumsal geleceğimizin teminatı olan çocukların korunması, sağlıklı büyümeleri ve ruhsal gelişimlerinin sağlanması açısından hayati bir süreci ifade etmektedir. Çocuk sahibi olmak ise her kadının en doğal hakkıdır. Bununla birlikte analık hali, çalışma hayatındaki kadınlar için çeşitli zorlukları ve özel düzenleme gerektiren sorunları da beraberinde getirmektedir.

Çalışma hayatında analık hali, kadın çalışanları erkeklere göre çoğunlukla dezavantajlı duruma düşürmektedir. Bu gerçeklik hem uluslararası sözleşmelerde hem de Türk iş hukuku mevzuatında dikkate alınmış ve kadın işçilerin analık dönemlerinde korunmasını sağlayacak özel düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Kuşkusuz bu düzenlemeler, kadın işçiyi koruduğu gibi aynı zamanda doğacak veya doğmuş çocuğu da korumayı hedeflemektedir.[47]

---

42 A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 21. Baskı, Beta Yayınları 2021) 483; Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku (20. Bası Beta Yayınları 2024) 491;* Kadir Arıcı, "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması" (2017 Özel Sayı) Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 270-271.

43 RG., 16.06.2006, 26200.

44 22.4.2026 tarihli ve 7578 sayılı Kanunun 18'inci maddesiyle ilgili fıkrada yer alan "sekiz" ibaresi "onaltı" şeklinde değiştirilmiş ve "çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık" ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

45 RG., 24.03.2013, 28597.

46 Emine Tuncay Senyen Kaplan, "İsviçre ve Türk İş Hukukunda Kadın İşçinin Hamilelik ve Analık Durumundaki Ücret ve İzin Hakkı" (İzmir 2000) Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan, 713, dn. 13; Ali Cengiz Köseoğlu, "Türk İş Hukukunda Analık" (2016) (4) İş ve Hayat Dergisi 98 dn. 1.

47 Ekmekçi Ö, Ayşe Köme Akpulat ve Ayşe Ledün Akdeniz, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (2. Baskı On İki Levha Yayıncılık 2022) 474.*

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) bu konuda çok sayıda sözleşmesi ve tavsiye kararı mevcuttur. Tarihsel süreçte Aile Yükümlülükleri Olan Kadınların İstihdamı Hakkında 123 sayılı UÇÖ Tavsiye Kararı, kadınların çocuk bakımı, ev işleri gibi ailevi sorumlulukları nedeniyle ayrımcılığa uğramadan çalışma hayatına katılabilmelerini işe girerken eşit fırsatlara sahip olabilmelerini ve iş ile ev hayatını dengeli bir şekilde yürütebilmelerine yönelik önlemlerin alınması gerektiğini hedefleyen ilk önemli belgelerden biridir.[48]

Analığın korunması alanındaki bir diğer temel belge olan Gözden Geçirilmiş Analığın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi de analık halinin korunması gereken bir risk olduğunu ortaya koymaktadır.[49] Türkiye bu Sözleşmeye taraf olmamakla birlikte, aile sorumlulukları olan çalışanların korunmasını güvence altına alan ve Türkiye bakımından da bağlayıcı olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 27'nci maddesi uyarınca uluslararası yükümlülük altındadır.[50]

Türkiye tarafından onaylanarak iç hukuka dâhil edilen Hizmet İlişkisine Son Verilmesine İlişkin 158 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi'nde[51], cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, gebelik ile doğum izni nedeniyle işe devam edememenin, iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir neden teşkil etmediği açıkça düzenlenmiştir.[52] Bu düzenleme, uluslararası çalışma hukukunda temel amacın ebeveyn olan işçinin işine son verilmesi değil, aksine iş güvencesi kapsamında onun istihdamda kalmasının sağlanması olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

B. TÜRK HUKUKUNDA ANALIK HALİNİN KORUNMASINA İLİŞKİN MEVCUT DÜZENLEMELER

1. Genel Olarak

Türk hukukunda analık halinin korunması; başta Anayasa olmak üzere, iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku ile iş sağlığı ve güvenliği hukukuna ilişkin yasal düzenlemelerde yer almaktadır. Analık halinin korunması demek,

---

48 ILO, Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965 (No 123) <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R123> (erişim 1 Temmuz 2026).

49 ILO, Maternity Protection Convention, 2000 (No 183) <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328> (erişim 1 Temmuz 2026).

50 6 Ekim 2004 tarihinde imzalanan ve 27 Haziran 2007 tarihli ve 5548 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. Türkiye, Şart'ın "Ailevi Sorumlulukları Olan Çalışanların Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı" başlıklı 27. maddesine herhangi bir çekince koymaksızın onay vermiştir, RG., 09.04.2007, 26488.

51 Türkiye, bu sözleşmeyi 9 Haziran 1994 tarihli ve 3999 sayılı Kanun ile onaylamış, sözleşme 4 Ocak 1995 tarihinde ülkemizde yürürlüğe girmiştir, RG., 12.10.1994, 22079.

52 Sözleşme metni için bkz., ILO, 158 Sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi <https://www.ilo.org/tr/resource/158-nolu-hizmet-iliskisine-son-verilmesi-sozlesmesi> (erişim 1 Temmuz 2026).

yalnızca "anne"nin korunması değil, çocuğun, ailenin ve dolayısıyla toplumun da korunması anlamına gelmektedir. Bu alana ilişkin olarak aile dostu pek çok ulusal ve uluslararası düzenlemeler yapılmıştır.[53]

Ailenin korunması ve çocuk hakları başlıklı Anayasa m. 41 hükmü ile ailenin Türk toplumunun temeli olduğu ve eşler arasındaki eşitliğe dayanacağı belirtilmektedir. İkinci fıkrada devlete anayı ve çocuğu koruyacak tedbirler alma görevi yüklenmiştir. Anayasanın 50'inci maddesinde ise kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamayacağı belirtildikten sonra küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları öngörülmüştür. Görüldüğü üzere kadın işçilerin analık haline ilişkin özel düzenlemelerin temel kaynağını Anayasanın ilgili hükümleri oluşturmaktadır.

Çocuğun bakımı ve gelişimi için annenin fiilen çocuğun yanında bulunması büyük bir önem taşımaktadır. Bu gereksinimden hareket eden Kanun koyucu; doğum yapan kadın işçilerin belirli bir süre çalıştırılmasını yasaklamış, bu dönemi ücretli izinle güvence altına alırken talep halinde altı aya kadar ücretsiz izin kullanılmasını da yasal bir hak olarak düzenlemiştir. Bunların yanında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışma imkânı ve yarım çalışma ödeneği, süt izni gibi ana düzenlemeler yer almaktadır. Ayrıca evlat edinme yoluyla anne ve baba olanlar için de birtakım haklar tanınmıştır.

2. Analık İzni

Gebe veya doğum yapan kadın işçinin hem kendi beden sağlığını hem de bebeğin gelişimini sağlamak amacıyla Kanun koyucu tarafından kadın işçinin belirli sürelerle çalıştırılması yasaklanmıştır. Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik[54] m. 4/1-a hükmünde, analık izni; *"kadın işçinin doğum nedeniyle çalıştırılmadığı süre için verilen izin"* olarak tanımlanmıştır. 5510 sayılı Kanun m. 18 gereğince belirli koşullarla bu süreler için geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu m. 74 hükmü, 30.04.2026 tarihli ve 7578 sayılı Kanun m. 15 hükmü ile değiştirilmiştir. Birinci fıkraya göre, *"Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra on altı hafta olmak üzere toplam yirmi dört 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 iki haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır."*

Söz konusu değişiklik ile analık korumasının kapsamı ve süresi isabetli olarak işçi lehine genişletilmiştir. Bu düzenleme ile daha önce doğum öncesi sekiz, doğum sonrası sekiz olmak üzere uygulanan toplam on altı haftalık analık izni süresi; doğum sonrasına sekiz haftalık ilave bir süre eklenerek

---

[53] Ayrıca bkz. *Ufuk Aydın ve Seher Demirkaya*, "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları", (2017) İş ve Hayat Dergisi 3(6), 74 vd.

[54] RG 08.11.2016 T., 29882 S.

toplam yirmi dört haftaya çıkarılmıştır. Kuşkusuz analık izninin on altı haftadan yirmi dört haftaya çıkarılması, olumlu bir gelişmedir.

Düzenlemenin bir diğer önemli boyutu ise gebe işçinin doğumdan önce fiilen çalışabileceği azami sürenin esnetilmesidir. Bir önceki düzenlemede işçi, sağlık durumu elverdiği ve hekim onayı bulunduğu takdirde doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilirken, yeni düzenleme ile bu sınır doğumdan önceki iki haftaya indirilmiştir. Doğum öncesinde kadın işçinin çalıştığı süreler ise yine doğum sonrası sürelere eklenerek kadının çocuğuyla geçireceği zamanın uzatılması sağlanmıştır.

Birinci fıkranın devamında doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılamayan sürelerin babaya kullandırılacağı yine isabetle öngörülmüştür. Ayrıca üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz haftalık analık hali izni kullandırılacağı da belirtilmektedir.

7578 sayılı Kanun ile birinci fıkranın son cümlesine koruyucu ailelik kurumu yönünden önemli bir yenilik getirilmiştir. Buna göre; *"Bir veya daha fazla çocuğa eşiyle birlikte veya münferit olarak koruyucu aile olan işçiye, çocuğun teslim edildiği tarihten sonra isteği üzerine on gün ücretsiz izin verileceği"* öngörülmüştür. 7578 sayılı Kanun ile yapılan bu değişiklik, sadece biyolojik anne ve babaları değil; çocuk koruma sisteminin en önemli ayaklarından biri olan koruyucu aileleri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Bu düzenleme, koruyucu ailelerin çocukla uyum sağlama sürecinde ihtiyaç duydukları ilk günleri kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Evlat edinme halinde tanınan izin haklarına benzer şekilde, koruyucu aile ilişkisinin de hukuken ve sosyal açıdan desteklenmesi gerektiği gerçeğini ortaya koymaktadır. Ancak ücretsiz izin yerine evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene tanındığı gibi analık hali izni verilmesi daha isabetli olacaktı.

3. Süt İzni

Analık haline özgü izin türlerinden biri de süt iznidir. Emzirme izni olarak da ifade edilebilir. İş Kanunu m. 74/7'de düzenlenen hükme göre; *"Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır."*

Süt izninin temel amacı bebeğin anne sütüyle beslenmesi ve gelişiminin desteklenmesi olduğundan, Kanun koyucu bu iznin çalışılan her gün için bölünerek kullanılmasını öngörmüştür. Ancak uygulamada; işyerinin eve uzaklığı, ulaşım zorlukları veya işin niteliği gibi gerekçelerle süt izinlerinin birleştirilerek haftanın bir günü (toplu izin) ya da doğum sonrasına eklenerek kullanıldığı sıkça görülmektedir.[55] Bu uygulamanın Kanun'un amacına aykırı olduğu belirtilmektedir.[56]

[55] Ekmekçi ve Yiğit (n 13) 648.

[56] Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (n 47) 486.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu[57] m. 104/D hükmüne göre; *"Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır."* İşçiler ile devlet memurlarının tabi olduğu süt izni düzenlemeleri karşılaştırıldığında, Kanun koyucunun memurlar lehine daha geniş ve koruyucu bir sistem tercih ettiği görülmektedir. Zira süt izin süreleri, memurlar için daha uzun düzenlenmiştir. Kanun koyucunun işçiler ile memurlar arasında süt izni süreleri ve başlangıç anı bakımından yarattığı bu ikili durum, Anayasa m. 10'da düzenlenen eşitlik ilkesine aykırıdır.

4. Doğum Sonrasında Altı Aya Kadar Ücretsiz İzin

İş Kanunu m. 74/6 uyarınca; "İsteği halinde kadın işçiye, yirmi dört haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde yirmi altı haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz." Devlet Memurları Kanunu m. 108/B'ye göre ise aylıksız izin hakkı yirmi dört aydır.

İşçinin altı aylık ücretsiz izin kullanma talebi işveren tarafından karşılanmak zorundadır. Diğer bir deyişle talep halinde bu iznin verilmesi zorunlu olup bu konuda işverenin izin verip vermeme konusunda takdir hakkı bulunmamaktadır.[58] Yargıtay'a göre de, "Söz konusu iznin kullanılması talebi işverene fesih hakkı vermeyeceği gibi kullandırılmaması davacının feshini haklı hale getirecektir. Bu anlamda izin talebinin kabulünün de kanuni bir yükümlülük olduğu görülmektedir".[59]

5. Yarım Çalışma İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği

İş Kanunu m. 74/2 hükmü ile analık izin süresinin bitiminden itibaren seçimlik bir hak daha tanınmıştır. Buna göre; "Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz."

Ayrıca İş Kanunu m. 74/son gereği 74'üncü madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanunu'nun kapsamında olan veya olmayan her

---

[57] RG., 23.07.1965, 12056.

[58] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 2) 844; Süzek ve Başterzi (n 2) 969; Ekmekçi ve Yiğit (n 13) 643; Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (n 47) 484-485; Taşdemir Y, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği (On İki Levha Yayıncılık 2019) 77.

[59] Yargıtay 22. HD, 14643/125, 16.01.2017 <www.legalbank.net>.

türlü işçi için uygulanacaktır. Dolayısıyla yalnızca İş Kanunu kapsamındaki işçiler değil aynı zamanda Türk Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamındaki işçiler de ilgili hükümlerden yararlanacaklardır.

Yarım çalışma izni ile bağlantılı olarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu[60] ek madde 5 hükmünde belirli koşullarla yarım çalışma ödeneğinin verilmesi öngörülmüştür. Buna göre işçiye, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenecektir. Ödenek süresi, haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı ise günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır.

6. Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Geçiş Hakkı (Ebeveyn İzni)

İş Kanunu'nun kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi başlıklı 13'üncü maddesinde 29.01.2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle ilköğretim çağına henüz gelmemiş çocuğu olan anne veya babaya istedikleri takdirde çocuğun bakımının sağlanması için kısmi süreli iş sözleşmesine geçiş hakkı sağlanmıştır. Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik ile kısmi süreli çalışma hakkının esasları düzenlenmiştir.

İş Kanunu m. 13/5'e göre; *"Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır."*

İlgili hükümde belirtildiği üzere, kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkına sahip olabilmek için Kanunda birtakım koşullar belirtilmiştir. İş Kanunu kapsamında çalışan bir işçi olunması ve ebeveynlerden her ikisinin de çalışıyor olması gerekmektedir. İlköğretim çağına henüz gelmemiş çocuğun bulunması ve talebin en az bir ay önceden işverene yazılı olarak bildirilmesi zorunludur.

Söz konusu hakkın ebeveynlere tanınması, bu haktan yalnızca anne işçinin değil baba işçinin de yararlanabileceğini göstermektedir. Eşitlik ilkesi bakımından son derece yerinde ve ileri bir gelişmedir.[61]

---

[60] RG 08.09.1999, 23810.

[61] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 2) 218; Caniklioğlu N, "Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği" (27 Mayıs 2016 Ankara, 2017) Emeğin Hukuku Kurultayı-2 118.

7. İşveren Feshine Karşı Koruma

İş Kanunu m. 18/3-(d) bendinde ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenlerin fesih için geçerli bir sebep oluşturmayacağı açıkça belirtilmiştir. Yine aynı fıkranın (e) bendinde İş Kanunu m. 74'te öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemenin geçerli fesih sebebi teşkil etmeyeceği öngörülmüştür. Dolayısıyla ilgili hükümlerin ihlali durumunda yapılan fesihler geçersiz kabul edilerek işveren geçersiz feshin sonuçlarıyla karşılaşacaktır.

8. İşverenin Emzirme Odası, Kreş ve Yurt Açma Yükümlülüğü

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik[62] m. 13/2'ye göre, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın Yönetmelikte belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlü olacaktır. Belirtmek gerekir ki işyerinde emzirme odası, kreş veya yurt açılmasını kadın sayısına bağlayan düzenlemeler de ayrımcı niteliktedir ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini besler.[63]

9. Çalıştırılma Şartlarına İlişkin Düzenlemeler

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken gebe veya emziren çalışanın durumu da dikkate alınacaktır (m. 10/1-ç). Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te gebe, yeni doğum yapmış veya emziren kadın işçilerin çalıştırılma esaslarıyla, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kuruluş şekli düzenlenmiştir.

İlgili Yönetmelik m. 8/1'e göre; kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. Yine aynı maddenin ikinci fıkrasında, yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılmasının yasak olduğu ve bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmayacağı belirtilmektedir.

---

62 RG., 16.08.2013, 28737.

63 Şebnem Gökçeoğlu Balcı, "Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi", (2017) Çalışma ve Toplum Dergisi (54) 1288; Çağla Erdoğan, *"İş Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet" (3. Basım Seçkin Yayıncılık 2022)* Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları ed. Gülriz Uygur-Nadire Özdemir 476; Kadınların, hukuk düzleminde "anne" olarak tanımlandığının göstergelerinin biri olduğu yönünde bkz. Eda Sertkaya Zorlu, Kadın-Erkek Eşitliği ve Ataerkil Zihniyet Açılarından Evlenen Kadına Tanınan Kıdem Tazminatı Korumasının Değerlendirilmesi (On İki Levha Yayıncılık 2022) 110.

Gebe veya emziren çalışanın günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamayacağı söz konusu Yönetmelik m. 9 hükmünde öngörülmüş; gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verileceği m. 11 hükmünde düzenlenmiştir.

III. EVLİLİK SEBEBİYLE FESİH HAKKININ KALDIRILARAK "ÇOCUK BAKIMI VE EBEVEYNLİK" SEBEBİYLE FESİH HAKKININ İKAME EDİLMESİ GEREKLİLİĞİ

A. EVLİLİK NEDENİYLE KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANDIRAN DÜZENLEMENİN İŞLEVİNİ YİTİRMESİ

1. Genel Olarak

1475 sayılı İş Kanunu m. 14/I'de, 2869 sayılı Kanun ile 1983 yılında fıkraya eklenen hüküm uyarınca, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi, kıdem tazminatına hak kazandıran nedenlerden bir diğeri olarak düzenlenmiştir. Bu hak yalnızca kadın işçilere tanınmış olup erkek işçiler anılan haktan yararlanamazlar. Söz konusu düzenlemenin arka planında, 743 sayılı mülga Türk Kanunu Medenisi[64] m. 159'da[65] yer alan ve kadının çalışmasını kocasının iznine tabi tutan anlayış yer almaktaydı. Buna bağlı olarak, evlenen kadın işçinin istemesi halinde iş sözleşmesini feshederek çalışma yaşamından ayrılmasına ve birikmiş kıdem tazminatını almasına olanak tanınmıştır.[66]

Kadının çalışmasını kocasının iznine tabi tutan hüküm, isabetli bir şekilde 29.11.1990 tarihli Anayasa Mahkemesi kararıyla iptal edilmiştir.[67] Dolayısıyla ilgili hakkın temelinde yatan sebebin bugün için bir geçerliliği

---

64 RG., 04.04.1926, 339.

65 *"Karının meslek veya sanatı, Madde 159. - Karı koca mallarını idare için hangi usulü kabul etmiş olursa olsun karı, kocanın sarahaten veya zımnen müsaadesi ile bir iş veya sanatla iştigal edebilir."* <www.lexpera.com>

66 Caniklioğlu (n 26) 83.

67 Anayasa Mahkemesi 30/31, 29.11.1990 <www.lexpera.com> Anayasa Mahkemesi'nin yerinde olan iptal gerekçeleri şöyledir: *"...Bu durumda, kadının, tıpkı erkek gibi mesleğini ve İşini özgürce seçmekte, topluma yarar getiren etkinliklerde bulunmaya hakkı vardır. Anayasa'nın 12. maddesine göre kişiye bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez nitelikteki çalışma hak ye özgürlüğü, evli kadının da temel haklarından biridir. Kocanın sahip olduğu çalışma hak ve özgürlüğü ile aralarında hiçbir hukuksal fark ve ayrıcalık yoktur. Şüphesiz, eşler evlilik birliğinin korunması, çocukların yetişmesi için karşılıklı özveride bulunacak ve çalışma hak ve özgürlüklerini kullanmayı da karşılıklı uyum. ve anlaşma sağlayarak gerçekleştireceklerdir. Fakat çalışmak, mesleğini yürütmek, kişiliğini geliştirmek, ailesine ve topluma çalışmasıyla katkıda bulunmak isteyen kadına, Medeni Yasa'nın 159. maddesine dayanarak kocanın tek taraflı olarak izin vermemek suretiyle anlaşmazlık çıkarması ve bu yasaklamaya karşın çalışmasını sürdüren karısını kusurlu duruma düşürüp boşanma nedeni yaratmasına veya -itiraz yoluna başvurulan olayda görüldüğü gibi- sömürü aracı olarak çalıştırdığı karısının bu yüzden boşanma davası açması üzerine çalışması için verdiği izni geri almasına olanak veren Medeni Yasa'nın 159. maddesi, Anayasa'nın 49. maddesinde yerini bulan temel haklardan olan çalışma özgürlüğüne de aykırılık oluşturur. Bu nedenle Medeni Kanun'un 159. maddesinin iptali gerekir."*.

kalmamıştır.[68] 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu[69] m. 192'de isabetli olarak eşlerden her birinin, meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda olmadığı açıkça düzenlenmiş olup ancak, meslek ve iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararının göz önünde tutulacağı belirtilmiştir.

2. Anayasa Mahkemesi Kararı ve Karşı Oy

Yalnızca kadın işçilere tanınan kıdem tazminatı imkânının, Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırılığı ileri sürülerek iptali istenmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi, ilgili hükmün Anayasa'ya aykırı olmadığına ve iptal isteminin oy çokluğuyla reddine karar vermiştir.[70] Böylece kadın işçilerin evlilik sebebiyle iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanmalarına ilişkin yasal düzenleme varlığını korumuştur.

Anayasa Mahkemesi şu gerekçelere dayanmıştır: *"Anayasa'nın 10. maddesinde öngörülen eşitlik, 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. Anayasa'nın 41. maddesinde ailenin toplumun temeli olduğu ve Devletin ailenin huzur ve refahı için gerekli tedbirleri alacağı vurgulanırken, 50. maddesinde de "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. ..." kuralıyla kadınların çalışma koşulları bakımından küçüklerle birlikte özel olarak korunacağı belirtilmiştir. ... "Aile hukuku" öğretisinde de zorunluluklar ve toplumsal gerçekler karşısında kadının korunması, aile bağlarının güçlendirilmesi, evlilik birliğinde düzen ve uyum sağlanması gerektiği gibi hususlarda yaygın görüşler bulunmaktadır. Kimi sosyal gerçeklerin doğurduğu zorunluluktan kaynaklanan ve aile birliği içerisinde yüklenilen görevlerin boyut ve önemi gözetilerek evlenmesi nedeniyle hizmet akdini kendi arzusu ile sona erdiren kadın çalışanı ve aile birliğini korumaya yönelik düzenlemenin, Anayasa'ya aykırılığından söz edilemez."*

Yüksek Mahkeme özellikle "*sosyal gerçeklerin doğurduğu zorunluluktan kaynaklanan ve aile birliği içerisinde yüklenilen görevlerin boyut ve önemi gözetilerek*" şeklindeki gerekçelerle ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi aile içi sorumlulukların ağırlıklı olarak kadınların üzerinde olduğunu kabul etmektedir. Bu toplumsal gerçekler nedeniyle, kadın çalışanları koruyacak özel kuralların getirilmesini bir zorunluluk olarak tanımlayarak bu durumun eşitlik ilkesini ihlal etmeyeceği sonucuna varmaktadır. Anayasa Mahkemesi, söz konusu kararı ile evlenen kadın işçiye tanınan kıdem tazminatı hakkını, "pozitif ayrımcılık" ilkelerine dayandırmaktadır. Mahkemeye göre eşitlik ilkesi, toplumda farklı konumda bulunan herkese aynı kuralların uygulanması anlamına gelmez; aksine, kadının aile içinde üstlendiği geleneksel rol ve

---

68 Caniklioğlu (n 26) 83-84.

69 RG., 08.12.2001, 24607.

70 Anayasa Mahkemesi 156/125, 19.06.2008 <www.lexpera.com>.

sorumluluklar gibi sosyolojik gerçekler, kadın çalışanlar yararına özel düzenlemeler yapılmasını gerekli kılmaktadır.

Ancak karşı oy gerekçesinde isabetle anılan hükmün iptali gerektiği belirtilmiştir. Buna göre evlilik birliğinin kurulması gerekçesiyle iş sözleşmesinin feshine kıdem tazminatı hakkı tanınacaksa, Kanun koyucunun eşlerden birini diğerine üstün tutması hukuken mümkün olmamalıdır. Karşı oy gerekçesinde şu hususlar vurgulanmıştır: *"...Salt cinsiyet farkı, böyle bir ayırımın gerekçesi olamaz. Bu kadın lehine dayanağını Anayasa'dan alan pozitif ayırımcılık değil erkeğe ve kadına verilen geleneksel rolün erkek yönünden doğurduğu negatif yansımadır. Öte yandan, evlenme nedeniyle isteğe bağlı olarak iş akdinin sona erdirilmesinde, kadına kıdem tazminatı ödenerek bu durumun, özendirici hale getirilmesinin, kadının iş yaşamından uzaklaştırılmasına da neden olabileceği gözetildiğinde, geleneksel yaklaşımlarla kadının korunması amaçlanırken, aslında kadınla erkek arasında bu konudaki yasal düzenlemelere karşın uygulamada varlığını sürdüren ve Anayasa'nın 10. maddesine eklenen fıkra ile giderilmeye çalışılan eşitsizliğin daha da derinleşmesine yol açılması olasılığı, varsayımdan öte üzerinde durulması gereken Anayasal bir sorun oluşturmaktadır. Çağımızda kadın, geleneksel yaklaşımlarla değil, toplumun eşit haklara sahip bireyi olarak erkeklerle aynı hukuksal konuma getirilebilmesi amacıyla Anayasal korumadan yararlandırılmalıdır. Bu tür korumaya gereksinim duyulmadığı durumlarda ise erkeklerin kadınların yararlandığı olanaklardan yoksun bırakılmaları onlar yönünden açık bir eşitsizlik yaratacağından Anayasa'nın 10. maddesine aykırılık oluşturur."*

Karşı oy gerekçesinde, evlenen kadına tanınan kıdem tazminatı hakkının aslında kadını korumadığı, aksine onu eve bağlayan geleneksel ve ataerkil rolleri pekiştirdiği savunulmaktadır. Haklar bakımından eşlerin eşit olduğunu belirterek evlenince işi bırakmaya teşvik etmenin kadını iş hayatından uzaklaştırdığını vurgulamaktadır. Muhalif üyeler, evlilik sebebiyle işten ayrılma hakkının Kanun koyucu tarafından bir hak olarak tanınacaksa bunun sadece kadına değil, erkeğe de tanınması gerektiğini belirterek aksi durumun erkeğe karşı açık bir ayrımcılık ve Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırılık oluşturduğunu ifade etmektedirler.

3. Anayasa Mahkemesi Kararı'nın Değerlendirilmesi ve Görüşümüz

1983 yılında 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesine eklenen ve evlilik nedeniyle kıdem tazminatına hak kazandıran hüküm, o dönemin ihtiyaçlarına cevap veren bir düzenlemeydi. Nitekim bu hükmün temelinde, 743 sayılı mülga Medeni Kanun'un 159'uncu maddesinde yer alan ve kadın işçinin çalışmasını kocasının iznine tabi tutan düzenleme bulunmaktaydı. Dönemin şartları gereği, evlenen kadın işçiye istemesi halinde iş sözleşmesini feshetme ve çalışma yaşamından çekilebilme olanağının tanınması anlaşılabilir bir yaklaşımdı. Ancak öncelikle 1990 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından ilgili hükmün haklı gerekçelerle iptal edilmesi, hakkın temelinde yatan sebebin ortadan kalkmasına yol açmıştır. Mevcut düzenlemedeki kıdem tazminatı hakkının, kadınları hangi ayrımcılığa ve kime karşı koruduğu belirsizdir. Dolayısıyla, bu kuralın kadınlar üzerindeki koruyucu amacı ve işlevi net bir şekilde anlaşılamamaktadır.

Öğretide bir görüşe göre; ilgili düzenleme; devlet, ailevi yükümlükleri tek başına kadınların üzerine bırakan ayrımcı mevzuatı ve kamusal

politikaları değiştirmediği sürece muhafaza edilmelidir.[71] Bu yaklaşım uyarınca, mevcut düzenleme eksik veya kusurlu nitelik taşısa dahi, çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği karşısında kadınlar açısından işten ayrılma imkânı sunan bir güvence işlevi görmektedir. Nitekim evlenen kadın işçiye kıdem tazminatı hakkının tanınmasının aile birliğini koruma amacı taşıdığı; çalışma hayatı ile evlilik ve analık sorumluluklarını birlikte yürütmekte zorlanan kadına kanun ile sunulmuş bir imkân olduğu ifade edilmektedir.[72] Düzenlemenin muhafazasını savunan bir diğer görüş de söz konusu hakkın aile birliğini koruduğunu ve hatta kamu yararına hizmet ettiğini ileri sürmektedir.[73]

Buna karşılık öğretideki baskın bir diğer yaklaşım, mevcut hükmün yürürlükten kaldırılması gerektiğini savunmaktadır. Zira anılan düzenleme, kadınların evlilik sonrasında çalışma hayatından ayrılmalarını özendirici nitelikte olup erkek çalışanlar aleyhine de eşitsizlik yaratmaktadır.[74] Yine hükmün iptalinin yerinde olacağı bir başka görüş uyarınca, ilgili hüküm yürürlükten kaldırılmalı ve yerine doğum yapan ve çocuğuna bakmak isteyen kadın işçiye bu hak tanınmalıdır.[75] Farklı bir görüş ise, evlenen kadın işçinin kıdem tazminatı hakkının kaldırılması yerine söz konusu imkânın eşlerden herhangi birine tanınmasının daha isabetli olacağını öne sürmektedir. Zira işyerinin konumu, işin niteliği ve çalışma süreleri gibi etkenler sebebiyle evlilik ile mevcut işin birlikte yürütülmesindeki güçlükler her iki eş bakımından da geçerlidir.[76] Son olarak, evlilik kurumunun toplumsal yapının temeli olarak korunması düşüncesinden hareket eden bir diğer görüş, bu hakkın erkek işçileri de kapsayacak şekilde genişletilmesini savunmaktadır. Nitekim anılan hukuki imkânın cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin erkek çalışanlara da tanınması, işverenlerin evlenme ihtimalini gerekçe göstererek kadın işçiler aleyhine ayrımcı uygulamalara başvurmasını engelleyici bir işlev görecektir.[77]

---

71 Kadriye Bakırcı "Anayasa Mahkemesi'nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı" (Aralık 2008) Sicil İş Hukuku Dergisi (12) 123; Kadriye Bakırcı, "İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler (Aralık 2007) Sicil İş Hukuku Dergisi (8) 35-36.

72 Nezihe Binnur Tulukçu, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması, (Haber-İş Sendikası Yayınları, 2000) 184.

73 Halil Yılmaz, "İşçinin İş Sözleşmesini İstifa Beyanıyla Feshi (Yargıtay Kararlarına Genel Bakış)", (Ekim 2011) Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan (II) 1252.

74 *"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.", Centel T, "Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık", (Eylül 2009) Sicil İş Hukuku Dergisi, 6; Akyiğit (n 11) 379; Yıldız GB, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu (Yetkin Yayınları 2008) 266; Gökçeoğlu Balcı (n 63) 1272; Dedeoğlu S, "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı" (2009/2) Çalışma ve Toplum Dergisi, 50; Erdoğan (n 63) 491-492; Sertkaya Zorlu (n 63) 95.*

75 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 2) 716; Caniklioğlu (n 26) 85-86; Öztürk (n 10) 183.

76 Erdoğan (n 63) 492-493.

77 Seda Umutlu, "Kadın İşçilerin Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesini Fesih Hakkı ve Sonuçları", (2020) Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 34(3) 892.

Anayasa Mahkemesi, Anayasa'nın aileyi koruma ve çalışma hayatında kadınlara özel koruma sağlama ödevlerini gerekçe göstererek, söz konusu ayrıcalığın Anayasa'ya aykırı olmadığı ve aile birliğini güçlendirmeyi amaçladığı sonucuna varmaktadır. Ancak mahkemenin bu korumacı yaklaşımı, günümüzün eşitlik anlayışı ve ilkeleri ile bağdaşmamaktadır. Zira farklı muameleye dayanak yapılan hususlar objektif bir nitelik taşımamakta; aksine kadınların, özellikle aile yapısı içinde kendilerine yüklenen geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine dayanmaktadır.[78] Hâlbuki Türk Medeni Kanunu, evlilik birliğinde hak ve yükümlülükler açısından ayrım gözetmeksizin eşitlik ilkesini kabul etmiştir. Dolayısıyla eşlerin meslek seçiminde birbirlerinden izin alma zorunluluğu kalmadığı bir hukuk düzeninde, yalnızca kadın işçiye evlilik nedeniyle fesih ve tazminat hakkı tanınması, Anayasa m. 10'da düzenlenen eşitlik ilkesine aykırı olacaktır. Zira hukuk sisteminde aile içi sorumlulukların eşit dağılımının gündeme getirilmesi ve buna yönelik çözümlerin üretilmesi gerekmektedir.

Yargıtay da evliliğin kadına yüklediği toplumsal sorumluluğun bir gereği olarak Kanunda yalnızca kadınlara fesih hakkı tanındığını belirtmiştir. Verdiği kararlarında devamla; çalışma hayatının evlilikle birlikte gereği gibi yürütülemeyeceği düşüncesi ile aile birliğinin korunması ve kadının ailevi görevlerinin Kanun koyucuyu bu doğrultuda bir düzenlemeye yönelttiği ifade edilmiştir.[79] Esasen Yüksek Mahkeme, ev içi sorumlulukların kadına ait olduğunu bir toplumsal gerçeklik olarak kabul etmektedir. Bu durum, kanunların kadın işçiyi korumaktan ziyade kadınları ev yaşamıyla sınırlandıran ve cinsiyet rollerini pekiştiren anlayışı göstermektedir.[80]

Değerlendirilmesi gereken diğer sorun; kadınların evlilik sürecinde pozitif ayrımcılığı gerektirecek dezavantajlı bir durumunun olup olmadığıdır. Pozitif ayrımcılık, hayata geride başlamış veya dezavantajlı duruma düşürülmüş bir gruba daha fazla hak ve imkân vererek aradaki mesafeyi kapatmayı amaçlar. Buradaki asıl hedef, gerçek ve adil bir eşitlik yaratmaktır.[81] Pozitif ayrımcılığı makul kılan unsur, taşıdığı amaçtır. Pozitif ayrımcılık yaratan uygulamaların ise toplumda hâlihazırda var olan cinsiyet rollerini pekiştirecek nitelik taşımaması gerekir.[82] Evlenen kadına kıdem tazminatı imkânının sağlanması ve bunun Anayasa'ya uygun olduğunun belirtilmesi suretiyle eşit olmayan bir durumun yaratılması, Anayasa m. 10/2'deki pozitif ayrımcılık ilkesiyle bağdaşmamaktadır.[83] Zira yalnızca evlenen kadınlara sağlanan kıdem tazminatı hakkı, ilk bakışta kadını destekleyen bir ayrıcalık

---

78 Sertkaya Zorlu (n 63) 122.

79 Yargıtay 22. HD, 04.03.2020, 32300/4173 <www.legalbank.net>; Yargıtay 22. HD, 08.10.2015, 23042/27860, <www.legalbank.net>; Yargıtay 9. HD, 20.05.2014, 10999/16076 <www.legalbank.net>.

80 Sertkaya Zorlu (n 63) 113.

81 Centel (n 74) 9; Kübra Doğan Yenisey, "Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları" (2002) Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Kamu-İş 6(4) 46; Yıldız (n 74) 83 vd.; Sertkaya Zorlu (n 63) 53; Olcay Karacan, "Catharine Mackinnon'un Tahakküm Yaklaşımı Çerçevesinde Boşanma Davalarında Affetme" (3. Basım Seçkin Yayıncılık 2022) Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları ed. Gülriz Uygur-Nadire Özdemir 407.

82 Yıldız (n 74) 84.

83 Centel (n 74) 9-10; Sertkaya Zorlu (n 63) 81.

gibi görünse de aslında ataerkil düzenin bir uzantısıdır. Bu uygulama, kadının iş hayatındaki varlığını önemsizleştirir ve erkeğin mesleki kariyerini ön plana çıkarır. Kadını iş gücünden çekip evde kalmaya teşvik ederek onu erkeğe maddi olarak bağımlı kılar; böylece kadının asıl sorumluluğunun ev ve aile hayatı olduğunu savunan geleneksel cinsiyet rollerini yeniden üretir.[84] Pozitif ayrımcılığı haklı kılacak bir gerekçe bulunmadığından bu durum, kadın ve erkek arasında eşitsizliğe yol açan bir uygulamanın sürdürülmesi sonucunu doğurma potansiyeline sahiptir.[85]

İlaveten ilgili düzenleme, uygulamada kadınların işe alım aşamalarında aleyhe bir engel teşkil edebilir. Nitekim pek çok işveren, evlilik gerekçesiyle kıdem tazminatını alıp işten ayrılma ihtimali bulunan kadın adayları istihdam etmekten kaçınma eğiliminde olabilir. Bu durum ise evlenme potansiyeli taşıyan veya evlilik aşamasında olan kadınlar aleyhine bir ayrımcılık oluşturacaktır.[86]

Dolayısıyla 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer alan ve kadın çalışanlara evlendikten sonra kıdem tazminatını alarak iş sözleşmesini feshetme hakkı tanıyan düzenleme, sanıldığı gibi kadın lehine bir koruma sağlamamaktadır. Nitekim evlilik, bir sosyal risk veya koruma sebebi olarak görülmemeli; bunun yerine iş-özel yaşam dengesi ile ebeveynliğin korunması esas alınmalıdır. Sonuç olarak, salt evlilik olgusunun kadın işçiye bir tazminat ayrıcalığı tanımaması gerektiği kanaatindeyiz.

B. ANALIK/EBEVEYNLİK HALİNİN KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANDIRMA İHTİYACI

Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlara İlişkin 156 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi[87] ile onu tamamlayıcı nitelikteki 165 Sayılı UÇÖ Tavsiye Kararı, ailevi yükümlülüklerin kadın ve erkek arasında eşit paylaşılması gerektiğini ve geleneksel rol modellerinin değişimini esas almaktadır. Bu yaklaşım uyarınca aile sorumlulukları bakımından erkek ve kadın işçi müştereken sorumlu kabul edilmiştir.[88]

Daha önce de belirtildiği üzere aile sorumlulukları olan çalışanlara ilişkin en önemli düzenlemelerden bir diğeri olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şart'ın 27'nci maddesi, yalnızca kadın çalışanları değil, bakmakla yükümlü olduğu çocuğu veya aile bireyi bulunan erkek çalışanları da kapsayacak şekilde cinsiyet nötr bir güvence alanı sunmaktadır. Söz konusu madde; ailevi sorumlulukları olan çalışanların ayrımcılığa uğramadan istihdamda kalmalarını güvence altına alırken, ebeveyn izni gibi olanaklarla iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasını hedeflemektedir. Türk iş hukukunda ebeveynlik halinin kıdem tazminatına hak kazandırması gerekliliği

---

84 Sertkaya Zorlu (n 63) 81.

85 Centel (n 74) 10.

86 Gökçeoğlu Balcı (n 63) 1272; Erdoğan (n 63) 488-493; Sertkaya Zorlu (n 63) 125.

87 1981 tarihli Sözleşme metni için bkz., ILO, Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No 156) <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156> (erişim 10 Temmuz 2026).

88 Türkiye 156 sayılı UÇÖ Sözleşmesi'ne taraf değildir.

değerlendirilirken söz konusu Şart hükümleri, bağlayıcı bir uluslararası norm kaynağını oluştururken; UÇÖ Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, uluslararası politika ve yorum kaynağı olarak dikkate alınabilir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) Konstantin Markin/Rusya kararında; ebeveyn izinlerinin yalnızca kadın çalışanlara tanınıp erkek çalışanlara tanınmamasını Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m. 14 (ayrımcılık yasağı) ile m. 8 (özel ve aile hayatına saygı hakkı) bağlamında ihlal olarak değerlendirmiştir.[89] Mahkeme, erkeği birincil geçim sağlayıcı, kadını ise birincil çocuk bakıcısı olarak gören geleneksel toplumsal cinsiyet kalıplarının erkeklerin ebeveyn haklarından yoksun bırakılmasına haklı gerekçe oluşturamayacağını belirterek; çocuk bakımının her iki eş için eşit bir hak ve sorumluluk olduğunu içtihat altına almıştır.

Avrupa Birliği'nin 2019/1158 Sayılı İş-Yaşam Dengesi Direktifi; ebeveynlerin çocuk bakımı nedeniyle iş gücünden kopmamasını, babaların ebeveyn iznine katılımını ve esnek çalışma haklarını düzenlemektedir.[90] Söz konusu Direktif Türkiye bakımından doğrudan bağlayıcı bir iç hukuk kaynağı teşkil etmemekle birlikte, Türk hukuku açısından iş-aile yaşamı dengesinin kurulmasında isabetli bir karşılaştırmalı hukuk ölçütü sunmaktadır. Anılan Direktif ve Sosyal Şart, biyolojik koruma ile cinsiyet nötr ebeveynlik hakları arasındaki ayrımı belirginleştirerek bakımı her iki eş için eşit bir hak ve sorumluluk olarak öngörmektedir.

Analık ve ebeveynlik haline ilişkin ulusal ve uluslararası düzenlemelere bakıldığında, bu düzenlemelerin genellikle doğum yapan veya ebeveyn izni kullanan işçinin eski işine geri döneceği varsayımı üzerine kurulduğu görülmektedir. İş güvencesi sisteminde doğru olan yaklaşım da budur. Bunun yanında ebeveynler, bebeğin gelişiyle değişen hayat şartları ve yeni sorumlulukları sebebiyle, mesleki yaşamı ile ailevi yükümlülüklerini dengede tutmakta zorlanabilmektedir. Dolayısıyla, analık ve ebeveynlik hali nedeniyle işçiye iş sözleşmesini kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde feshetme imkânının tanınması, bu zorluğun aşılmasında alternatif bir çözüm seçeneği olarak değerlendirilmelidir.[91]

İş Kanunu'nda salt doğum veya çocuk bakımı, işçi yönünden iş sözleşmesini haklı nedenle fesih sebebi olarak düzenlenmemiştir. İşçi ancak İş Kanunu m. 24'te yer alan sebeplerden birine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Örneğin İş Kanunu m. 24/1-a'ya göre iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa işçi açısından haklı fesih hakkı doğacaktır. Aynı şekilde işverenin, hamilelik bildirimine rağmen çalışma koşullarını bu duruma uygun hale getirmeyerek işçinin sağlığını riske atması

---

89 AİHM, *Konstantin Markin v. Russia*, No: 30078/06, 22.03.2012, para. 132-143. Mahkeme, pozitif ayrımcılık argümanının geleneksel cinsiyet rollerini pekiştirecek şekilde kullanılamayacağını ve ayrımcılığa uğramama hakkından iş sözleşmesiyle feragat edilemeyeceğini de belirtmiştir.

90 Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU [2019] OJ L188/79 <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng> (erişim 1 Temmuz 2026).

91 Öztürk (n 10) 180.

ve iş şartlarını düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranması halinde de işçi, haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilecektir (m. 24/II-f). Yine işverenin Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümlerine aykırı olarak kreş açma yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda; işçi, çalışma koşullarının uygulanmadığı gerekçesi ile iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Nitekim Yargıtay da ilgili Yönetmelikteki düzenleme gereği işverenin kreş açma zorunluluğunun olduğuna ve bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren karşısında işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı bulunduğuna isabetle karar vermiştir.[92]

Öğretide, mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu m. 344 (yürürlükteki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu[93] m. 435) hükmündeki haklı sebep kavramının dürüstlük kuralı çerçevesinde geniş yorumlanması gerektiği savunulmuştur. Bu görüşe göre; gebelik veya analık halinin dürüstlük kuralı uyarınca işçiden iş sözleşmesini sürdürmesinin artık beklenemeyeceği bir hal yaratması durumunda, İş Kanunu'nda açık bir düzenleme bulunmasa dahi Borçlar Kanunu'nun genel haklı sebeple fesih hükmü uyarınca işçinin sözleşmeyi bildirimsiz olarak feshedebileceği kabul edilmektedir.[94]

Evlilik, tarafların çalışmasına engel biyolojik veya hukuki bir durum yaratmamaktadır. Ancak analık, doğası gereği hem kadının sağlığı hem de çocuğun bakımı için geçici olarak iş gücünden çekilmeyi veya esnek çalışma modelleriyle desteklenmeyi zorunlu kılan korunması gereken biyolojik bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira hamilelik ve doğum, yalnızca kadınları etkileyen olaylar olduğundan, anılan nedenlere dayalı olarak yapılacak farklı uygulama, pozitif ayrımcılık kapsamında değerlendirilmelidir.[95] Evlilik birliğinin kurulmasından farklı olarak analık; kadının biyolojik yapısı, çocuk sağlığı ve toplumsal geleceğin sürdürülebilirliği ile doğrudan ilgili, nesnel ve anayasal düzeyde korunması zorunlu hukuki bir durum olduğu için kadın işçiye analık sebebiyle fesih imkânı verilmesinin anneye önemli bir devlet desteği olacağı da savunulmaktadır.[96] Buna karşılık doğum sonrasındaki süreçte ortaya çıkan "çocuk bakımı", yalnızca kadının biyolojik yapısına özgü bir durum olmaktan çıkarak ebeveynlerin ortaklaşa üstlenmesi gereken toplumsal ve hukuki bir sorumluluğa dönüşmektedir. Zira hamilelik ve doğum doğrudan kadın işçiyi etkilese de çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi hem anne hem de baba açısından anayasal düzeyde korunması zorunlu, nesnel bir ebeveynlik yükümlülüğüdür.

Kreş açma zorunluluğunun daha önce de belirtildiği üzere sadece büyük işyerleriyle sınırlı kalması, özel kreş ve anaokulu ücretlerinin yüksekliği ve bakıcı maliyetleri gibi etkenler, çocukların bakımını zorlaştırmaktadır. TÜİK'in 2025 yılı verilerine göre hanesinde üç yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadın istihdam oranı %26,9; erkeklerin istihdam oranı ise

92 Yargıtay 9. HD, 5175/19971, 14.11.2016 <www.legalbank.net>.

93 RG., 04.02.2011, 27836.

94 Tulukçu NB (n 72) 183.

95 Yıldız (n 74) 89.

96 Öztürk (n 10) 184.

%90,9'dur.[97] Kadınların çalışma hayatından uzak kaldıkları özellikle çocuğun gelişimi için önemli olan ilk iki yıllık sürede kadın sigortalılara doğum borçlanması imkânı sağlanmışsa da[98] bu durum, çocuk bakım yükünün büyük ölçüde kadın üzerinde kaldığını ve babaların bakım sürecine aktif katılımını teşvik eden yasal düzenlemelerin eksikliğini göstermektedir.

Mevcut yasal izinlerin çocuk bakımı için yetersiz kalması veya ebeveynlikle birlikte çalışma şartlarının ağırlaşması, işçiyi işe ara verme ya da daha esnek bir iş arayışına yöneltebilmektedir. Fakat bu sebeple gerçekleştirilen iş sözleşmesi fesihleri kanunen haklı neden sayılmadığından, kıdem tazminatı ödenmemektedir. Bu durum anne veya baba olan işçiyi istemeden çalışmaya devam etmek ile kıdem tazminatından vazgeçerek çocuğun bakımı için işten ayrılmak arasında ikilemde bırakabilecektir. Öğretide analık hali için ilk seçeneğin kadın işçinin çalışma, hatta çalışmama özgürlüğünü kısıtladığı, ikinci seçeneğin ise birikmiş kıdem tazminatı üzerindeki mülkiyet hakkını ihlal ettiği ifade edilmektedir.[99] Bu görüş, çocuğun bakımı amacıyla işinden ayrılmak durumunda kalan baba işçi bakımından da geçerlidir.

C. KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA DOĞUM VE ÇOCUK BAKIMININ İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ

Karşılaştırmalı hukukta kıdem tazminatı uygulamaları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bazı ülkeler bakımından iş sözleşmesinin sona erme nedeni fark etmeksizin kıdem tazminatı ödenirken, Türkiye'de olduğu gibi bazı ülkelerde ise kıdem tazminatı iş sözleşmesinin belirli nedenlerle sona ermiş olmasına bağlıdır.[100] Türkiye'de kıdem tazminatı fonu kurulması ile ilgili reform tartışmaları devam etmekte olup günümüz itibarıyla kıdem tazminatı fon modeli henüz geliştirilemediğinden mevcut sistem üzerinden değerlendirme yapılacaktır.

Dünya uygulamalarına bakıldığında Avusturya'da doğum, çocuk bakımı veya evlat edinme nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi hallerinde işçilere kıdem tazminatı hakkı tanındığı görülmektedir.[101] Ancak Avusturya

---

97 Türkiye İstatistik Kurumu, 'İstatistiklerle Kadın, 2025' (Haber Bülteni S 58272, 6 Mart 2026) <https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58272> (erişim 14 Ağustos 2026).

98 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 41/1-a'ya göre, *"Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri"* bazı şartlarla borçlandırılarak, borçlandırılan sürelerin sigortalılıklarına sayılması imkânı getirilmiştir.

99 Öztürk (n 10) 160-161.

100 Aziz Çelik, "Dünyada ve Türkiye'de Kıdem Tazminatı Uygulamaları" (Ocak-Mart 2015) İktisat Dergisi (530) 27-39; Öztürk (n 10) 184-185; Bahar Burtan Doğan ve Evin Anğay Yıldırım, "Kıdem Tazminatı ve Ülke Örnekleri", (2016) Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 10(6) 24; Kul Parlak (n 4) 45-46.

101 Austrian Federal Chancellery, 'Complementary Measures' <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/agenda/family/family-benefits/complementary-measures.html> (erişim 15 Temmuz 2026); Arbeiterkammer, 'Mutterschafts- und

hukukunda kıdem tazminatı sistemi, 1 Ocak 2003 tarihinde köklü bir reforma uğramıştır.[102] Bu tarihten önce imzalanan iş sözleşmeleri bakımından geleneksel sistem uygulanmaya devam ederken; 1 Ocak 2003 sonrası imzalanan sözleşmelerde ise işverenin her ay işçi adına bir fona prim ödediği fon sistemi geçerlidir.[103]

Avusturya Hizmet Sözleşmesi Kanunu, (Angestelltengesetz – AngG § 23a Abs. 3) kadın işçinin doğum yapması veya kadın ya da erkek işçinin ebeveyn iznine ayrılması durumunda, iş sözleşmesini feshetse (istifa etse) dahi kıdem tazminatı alabileceğini hükme bağlamaktadır.[104] Türk İş Hukuku'nda mülga 1475 sayılı İş Kanunu m. 14 uyarınca yalnızca kadın işçiye tanınan evlilik sebebiyle fesih ve kıdem tazminatı imkânından farklı olarak; Avusturya hukukunda doğrudan ebeveynlik (çocuk bakımı) hali kıdem tazminatına hak kazandıran bir neden olarak kabul edilmiştir. Ancak Kanun koyucu bu fesih halinde ödenecek kıdem tazminatı miktarını genel kıdem tazminatının yarısı ile sınırlandırmış ve her halükarda verilecek tazminat tutarının işçinin üç aylık brüt ücretini aşamayacağını hükme bağlamıştır (AngG § 23a Abs. 3/4).

Annelerin ebeveyn izni ve analık korumasına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı, Avusturya Analığın Korunması Kanunu'nda (Mutterschutzgesetz - MSchG § 15), çocuğun doğumu nedeniyle işçinin iş sözleşmesini tek taraflı olarak sona erdirme hakkı olduğu düzenlenmiştir. Söz konusu Kanuna göre kadın işçi, Kanun'da öngörülen hak düşürücü süreler içinde işverene bildirimde bulunarak sözleşmeyi feshetme yetkisine sahiptir. Buna göre kadın işçi; doğum sonrasındaki yasal analık izni süresi içerisinde; iki yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinmesi durumunda evlat edinmeden itibaren sekiz hafta içerisinde; ebeveyn izni kullanıyorsa bu iznin sona ermesinden en geç üç ay öncesinde, ebeveyn izni üç aydan daha az süreli ise ebeveyn izninin sona ermesinden en geç iki ay öncesinde işverene bildirimde bulunmak suretiyle, sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir.[105]

Avusturya Baba - Ebeveyn İzni Kanunu (Väter-Karenzgesetz - VKG § 9a) uyarınca erkek işçi; çocuğun doğumu veya evlat edinilmesi gerekçesiyle iş sözleşmesini tek taraflı ve haklı olarak sona erdirme hakkına sahiptir.[106] Kanun koyucu, erkek işçinin bu özel fesih hakkını kullanabilmesini de tıpkı kadın işçide olduğu gibi belirli hak düşürücü sürelere bağlamıştır. Buna göre baba

---

Vaterschaftsaustritt' <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/Karenz/Mutterschafts-Vaterschaftsaustritt.html> (erişim 15 Temmuz 2026); Limoncuoğlu A, "Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Işığında Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu", (Özel Sayı, 2007) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (9) 296, 303; Burtan Doğan ve Anğay Yıldırım (n 100) 27; Öztürk (n 10) 185.

[102] Avusturya hukukunda, 1 Ocak 2003 öncesi iş sözleşmeleri için geçerli olan klasik kıdem tazminatı sistemi (Abfertigung Alt), BGBl. I Nr. 100/2002 sayılı Kanunla (BMSVG) köklü bir reforma uğramış ve bu tarihten sonraki iş ilişkilerinde yerini fon sistemine bırakmıştır, ayrıntılı bilgi için bkz. Limoncuoğlu (n 101) 301 vd.

[103] Limoncuoğlu (n 101) 301 vd.

[104] Angestelltengesetz (AngG) § 23a Abs 3 <https://www.jusline.at/gesetz/angg/paragraf/artikel1zu23a> (erişim 2 Temmuz 2026).

[105] Taşdemir (n 58) 125.

[106] Taşdemir (n 58) 125.

işçi; ebeveyn izni kullanmaktaysa bu iznin sona ermesinden en geç üç ay öncesinde, ebeveyn izni üç aydan daha az süreli ise iznin sona ermesinden en geç iki ay öncesinde işverene yazılı bildirimde bulunarak sözleşmeyi feshedebilir. İki yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen veya koruyucu babalık üstlenen erkek işçi yönünden ise bu süre, evlat edinme tarihinden itibaren sekiz hafta olarak belirlenmiştir. Görüldüğü üzere Avusturya hukukunda çocuk bakımı gerekçesiyle sözleşmeyi sona erdirme hakkı, yalnızca kadının biyolojik doğum olayına indirgenmemiş; ebeveynlik sorumluluğu olarak erkek işçiye de paralel bir hak tanınmıştır.

Alman hukukundaki düzenleme, doğrudan bir kıdem tazminatı hakkı doğurmamakta; ebeveynlik sebebiyle işten ayrılmak isteyen işçiye bildirim süreleri ve tazminat yükümlülükleri bakımından özel fesih kolaylıkları sağlamaktadır. Almanya'da, ebeveyn izni ve haklarını düzenleyen Federal Ebeveyn İzni ve Ebeveyn Ödeneği Kanunu (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) § 19 uyarınca işçi, ebeveyn izninin bitiminde üç aylık ihbar süresine uymak kaydıyla sözleşmeyi feshedebilir; bu fesih işçiye kıdem tazminatı kazandırmayıp genel fesih rejimine göre daha esnek bir imkân tanımaktadır. Eğer işçi üç aylık ihbar süresini, ebeveyn izninin sonuna denk getirecek şekilde kullanmaz ise bu durumda iş sözleşmesi ebeveyn izninin sonunda sona ermeyecek ve fesih tarihi ihbar süresine bağlı olarak ileri bir tarihe sarkacaktır. Belirtilen hak ebeveyn izni süresince kısmi süreli çalışma yapılıp yapılmamasından bağımsızdır.[107] Dolayısıyla işçinin ebeveyn izni sırasında kısmi süreli çalışıyor olması, üç aylık ihbar süreli özel fesih hakkını kullanmasına engel teşkil etmeyecektir. Ayrıca ilgili hüküm, feshe ilişkin esnek imkanı kadın ve erkek çalışan ayrımı gözetmeksizin her iki eşe de sunarak cinsiyet-nötr ebeveynlik yaklaşımını desteklemektedir.

Fransız İş Kanunu (Code du travail L. 1225-34) uyarınca ise gebeliği tıbbi olarak tespit edilen veya doğum sonrası çocuğunun bakımını üstlenmek isteyen kadın işçi, ihbar süresine uyma zorunluluğu olmaksızın ve işverene ihbar tazminatı ödemeden sözleşmeyi derhal feshedebilir.[108] Burada dikkat edilmesi gereken husus, bunun yalnızca kadın işçiye tanınmış olmasıdır. Fransız Kanun koyucu bu düzenlemeyle analık halinde kadının sözleşmeyi serbestçe sona erdirerek işten ayrılabilmesini kolaylaştırmayı amaçlamış, istifa eden kadını ihbar yükümlülüklerinden muaf tutmuştur. Almanya ve Fransa örneklerinin kıdem tazminatı alacağı bakımından değil, fakat feshin usulü ve ihbar yükümlülüğünün kaldırılması yönünden işçiyi koruyan modeller olduğu söylenebilir.

Öğretide *Yıldız*, Fransız İş Kanunu'ndaki hükmün isabetli olmadığını ifade etmiştir. Yıldız'a göre, *"kadınların iş hayatından sorunsuz bir biçimde hatta birtakım maddi haklar elde ederek ayrılmalarını mümkün kılan, hatta bunu cazip hale getiren hukuki düzenlemeler, kadınların geleneksel rol modellerinin pekiştirilmesine, asli ve öncelikli işlevlerinin annelik olduğu, çalışma hayatının tali olduğu gibi*

---

[107] İşçinin süreli fesih hakkındaki süreye uymasına gerek kalmadığı için BEEG m. 19'da özel bir fesih hakkının düzenlendiği sonucuna ulaşılabilir, Taşdemir (n 58) 110-111, dn. 288.

[108] Code du travail, art L 1225-34 <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900916> (erişim 2 Temmuz 2026).

önyargıları pekiştirmektedir".[109] Dolayısıyla bu görüş, yalnızca kadına odaklanan ve kadınların geleneksel rollerle çalışma hayatından ayrılmalarını teşvik eden tek taraflı düzenlemelerin sakıncalarına işaret etmektedir. Nitekim çalışmamızda önerilen model, hakkı yalnızca kadına tanımayıp ebeveynlik temelinde erkek işçiye de yayarak bu eleştiride belirtilen riski ortadan kaldırmaktadır.

Karşılaştırılan hukuki sistemler birlikte değerlendirildiğinde; kıdem tazminatı hakkının doğrudan doğması bakımından Türk hukukuna en yakın ve emsal alınabilir model Avusturya hukukudur. Almanya ve Fransa sistemleri ise kıdem tazminatından ziyade ihbar sürelerinin kaldırılması veya esnetilmesini düzenlediğinden, kıdem tazminatına hak kazanma noktasında Türk hukuku için doğrudan bir çözüm sunmamaktadır. Bununla birlikte, Avusturya 2003 sonrası fon sistemine geçmişken, Türk iş hukukunda kıdem tazminatı fonunun henüz kurulamamış olması ve doğrudan işveren sorumluluğunun devam etmesi karşısında, Avusturya örneğindeki gibi tazminat miktarında oran sınırlamasına gidilmesi, işverenin mali yükünün gözetilmesi açısından dengeli bir çözüm olarak dikkate alınabilir.

D. ÖNERİLEN YASAL DÜZENLEME

Türk hukukunda, ne 1475 sayılı İş Kanunu m. 14 hükmünde ne de 4857 sayılı İş Kanunu'nun genel düzenlemelerinde; doğum yapmak, analık izni sonrası çocuk bakımını üstlenmek veya ebeveynlik sorumluluğu gibi nedenler kıdem tazminatına yol açan birer istisnai fesih nedeni olarak düzenlenmemiştir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi, işçinin kendi iradesiyle sözleşmeyi sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanabileceği istisnai halleri sınırlı sayıda (numerus clausus) düzenlemiştir. Söz konusu maddede kadın işçiye yalnızca evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde sözleşmeyi feshetme hakkı tanınmış; buna karşın "doğum" veya "çocuk bakımı ihtiyacı" kıdem tazminatına hak kazandıran birer sebep olarak öngörülmemiştir.

Doğum yapan kadın işçi, mevzuatımızda analık izni, süt izni, ücretsiz izin, yarım çalışma izni, kısmi çalışma imkânı gibi birçok hukuki koruma altındadır. Bununla birlikte doğum yapan kadın işçi, işten ayrılmak ve bebeğin bakımı ile ilgilenmek istediğinde tazminatsız kalmaktadır. Kanun, salt evlendiği için işten ayrılan kadına kıdem tazminatı verirken; doğum yapan, analık izni biten ve bebeğinin gelişimi için fiilen evde kalmak zorunda olan kadını korumasız bırakmaktadır. Burada üzerinde durulması gereken mesele, doğumun veya çocuk bakımının, iş sözleşmesini kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erdirip erdirmeyeceğidir.

Analığı koruyan emredici düzenlemelerin yanı sıra, 1475 sayılı İş Kanunu m. 14 hükmüne ebeveynlik sebebiyle iş sözleşmesini feshetme hakkı da eklenmelidir. Böylece, çocuk bakımı ve ebeveynlik sorumluluğu nedeniyle işten ayrılmak durumunda kalan ebeveynlerin kıdem tazminatı hakkı yasal güvenceye kavuşturulmuş olacaktır. Bunun için de doğum tarihinden itibaren hak düşürücü bir süre öngörülebilir. Öğretide doğum tarihinden itibaren bir

[109] Yıldız (n 74) 265.

yıl içinde iş sözleşmesini fesheden kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı yönünde bir düzenleme yapılabileceği belirtilmiştir.[110]

Çocuk bakımı sebebiyle kıdem tazminatı alarak iş sözleşmesini feshetme hakkı, belirli şartlar altında babaya da tanınmalıdır. Eğer buradaki temel amaç, çocuğun bakım ihtiyacını karşılamaksa, bu görevi baba da yerine getirebilir. Geleneksel toplumsal algıda çocuk bakımı yalnızca anneye özgü bir yükümlülük olarak değerlendirilse[111] de babanın da bu süreçte aktif rol oynamak istemesi veya buna mecbur kalması son derece doğaldır. Özellikle bebeklik döneminde anne sütü ile beslenme olgusundan dolayı annenin rolü yadsınamaz ise de çocuk bakımı uzun soluklu bir süreç olduğundan, bu sorumluluğun paylaşılmasında babanın aktif katılımı da hayati önem taşımaktadır. Esasen çocuk yetiştirme ödevi, taraflardan yalnızca birine yüklenemeyecek derecede ebeveynlerin ortak sorumluluğundadır.[112] Nitekim Türk Medeni Kanunu m. 335'te, ergin olmayan çocuğun ana ve babanın ortak velayeti altında olduğu düzenlenerek bu müşterek yükümlülük yasal bir temele oturtulmuştur. Yine aynı şekilde m. 340'ta ana ve babanın çocuğu olanaklarına göre eğitecekleri ve onun bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ve toplumsal gelişimini sağlayacakları ve koruyacakları belirtilmektedir.

Vurgulamak gerekir ki, ebeveynlik sebebiyle fesih hakkının her iki eşe de tanınması, hakkın aynı çocuk için kümülatif olarak kullanılacağı anlamına gelmemelidir. Çocuk bakımı gerekçesiyle kıdem tazminatına hak kazanarak sözleşmeyi feshetme hakkı, aynı çocuk için ebeveynlerden "yalnızca biri" tarafından kullanılabilmelidir. Eşlerden birinin bu haktan yararlanması halinde diğer eşin aynı gerekçeyle fesih hakkı sona ermeli; böylece mükerrer tazminat ödenmesi engellenmeli hem de işverenler üzerindeki yük makul bir dengede tutulmalıdır.

Ayrıca evlat edinen işçilerin de kıdem tazminatından yararlandırılması hakkaniyete uygun düşecektir. Evlat edinilen çocuğun bakım ihtiyacı dikkate alınarak, İş Kanunu m. 13 ve 74'teki evlat edinen ebeveynler lehine getirilen düzenlemelerle yeknesaklık sağlanmalıdır. Bu bağlamda, üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı kabul edilmelidir.[113]

Günümüzde, zorunlu ilköğretim çağı başlayıncaya kadar ebeveynlere tanınan kısmi zamanlı çalışma hakkı da bu yaklaşımı desteklemektedir. Yalnızca kadın işçilere değil, her iki ebeveyne de sağlanan kısmi çalışma hakkı; asıl amacın kadını iş hayatının dışına itmek olmadığını, aksine çocuğun gelişiminde ebeveyn katılımını desteklemek ve bunu yasal olarak mümkün kılmak olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.[114]

Özellikle okul öncesi dönemdeki çocuk bakımının büyük ölçüde anneler tarafından üstlenildiği bilinmektedir. Nitekim 0-6 yaş arası çocuğu

---

110 Caniklioğlu (n 26) 85-86.

111 Olcay Karacan, Dönüştürücü Adalet ve Annelik (Karahan Kitabevi 2023) 69 vd.

112 Caniklioğlu (n 61) 115; Gökçeoğlu Balcı (n 63) 1282; Erdoğan (n 63) 476; Karacan (n 111) 73.

113 Caniklioğlu (n 26) 86.

114 Talat Canbolat ve Sema Deniz Özkan, "Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler" (2017/6) İş ve Hayat Dergisi, 108.

olan kadınların iş-yaşam çatışması düzeylerinin diğer kadınlara göre daha yüksek olduğu ve çocuk sayısındaki artışın bu çatışmayı daha da derinleştirdiği görülmektedir. Ayrıca ailede bakıma muhtaç bireylerin bulunması da iş-yaşam dengesini zorlaştıran ailevi unsurlar arasında yer almaktadır. Bu durum, kadın istihdamındaki düşüklüğün en temel nedenlerinden birini oluşturmaktadır. Dolayısıyla kadınların ev içi bakım yükümlülükleri hafifletilmediği sürece kadın istihdamını artırmak da mümkün olmayacaktır.[115] Kadın üzerindeki bu bakım yükünün hafifletilmesi ve kadın istihdamının korunması, söz konusu hakkın yalnızca kadına tanınmasıyla değil, babanın da bakım sorumluluğuna ortak edilmesiyle mümkündür.

Hukuk sisteminin görevi, ebeveynlik yükümlülüklerini cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir yaklaşımla değerlendirmek olmalıdır. Kadın ve erkeğin aile içi sorumlulukları eşit biçimde paylaştığı, iş-özel yaşam dengesini gözeten yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi, hem anayasal eşitlik ilkesinin bir gereği hem de kadının güvenceli istihdamda kalmasını sağlayacak gerekli bir adımdır.[116] Çocuk bakımı sebebiyle kıdem tazminatına hak kazandıran fesih imkânının hem anneye hem de babaya tanınması, işe alım süreçlerinde kadınlar aleyhine oluşan ayrımcı tutumun da önüne geçecektir.

Bu gerekçeler ışığında, 1475 sayılı İş Kanunu m. 14/I hükmünde yer alan "kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile sözleşmeyi sona erdirmesi" halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı düzenlemesi, yürürlükten kaldırılmalıdır.[117] Zira söz konusu hüküm, kadının asli yerinin evi olduğu ve evlenen kadının çalışma hayatından çekilmesinin doğal karşılandığı bir dönemin kabullerine dayanmaktadır. Günümüzde evlilik, kadının iş hayatından çekilmesini gerektiren haklı bir olgu olmadığı gibi; bu hakkın sadece kadın işçiye tanınması, Anayasa m. 10'da güvence altına alınan toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesiyle de açıkça çelişmektedir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından ilan edilen 2026-2035 Aile ve Nüfus On Yılı Vizyon Belgesi de aile kurumunun güçlendirilmesini kadınların istihdamdan dışlanmasıyla değil, aksine "iş ve aile hayatının uyumlu biçimde sürdürülmesini sağlayacak esnek ve kapsayıcı modellerin geliştirilmesi" ve "ebeveynlik sorumluluklarının desteklenmesi" ile ilişkilendirmektedir.[118] Bu bağlamda, Vizyon Belgesi'nde somutlaşan "doğurganlık hızını nüfusun yenilenme seviyesinin üzerine çıkarma" hedefi doğrultusunda, ebeveynlerin çalışma hayatı ile aile sorumluluklarını uyumlaştıracak bütüncül bir politika çerçevesinin oluşturulması gerekmektedir. Ebeveynlere, çocuk bakımı gerekçesiyle kıdem tazminatına

---

[115] Emel İştar Işıklı, "Nüfus İstikrarı İçin İş-Yaşam Dengesini Sağlamada Esnek Çalışma Düzenlemeleri", (Şubat 2026) Seta Perspektif (441) 2; Gökçeoğlu Balcı (n 63) 1266; Dedeoğlu (n 74) 273; Erdoğan (n 63) 469.

[116] Sertkaya Zorlu (n 63) 113, 128.

[117] İlgili hükmün "derhal" yürürlükten kaldırılması yönünde bkz., Yıldız (n 74) 266.

[118] T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, *2026-2035 Aile ve Nüfus On Yılı Vizyon Belgesi* (2026) 52-53 <https://www.aile.tr/aile-enstitusu/yayinlar/politika-belgeleri/> (erişim 11 Temmuz 2026).

hak kazanarak iş sözleşmesini sona erdirme imkânının tanınması, bu hedefe hizmet eden hukuki araçlardan biri olabilir. Vurgulamak gerekir ki babanın çocuk bakımına katılımını yasal olarak meşrulaştırmak, atılacak en önemli adımlardan biri olacaktır. Dolayısıyla, kıdem tazminatının amacına uygun olarak, evlilik gibi soyut statü değişikliklerini tazminat gerekçesi yapmaktan vazgeçilmeli; odak noktası çocuk bakımı gibi somut ve fiili ebeveynlik yükümlülüklerine çevrilmelidir.

Sonuç olarak, ebeveynlik nedeniyle fesih hakkının tanınmasına ilişkin bu öneri, normatif dayanağını doğrudan Anayasa m. 41/3-4 hükmünde yer alan çocukların korunması ve yüksek yararlarının gözetilmesi ilkesi ile Türkiye'nin taraf olduğu Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin 3. maddesinden almaktadır. Anılan Sözleşme m. 3/1 uyarınca, kamusal veya özel sosyal yardım kuruluşları, mahkemeler, idari makamlar veya yasama organları tarafından yapılan ve çocukları ilgilendiren bütün faaliyetlerde "çocuğun üstün yararı" temel düşüncedir. Dolayısıyla çocuk bakımı sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanılması, kamu düzenini ilgilendiren bu anayasal ve uluslararası yükümlülüğün iş hukukundaki somut bir göstergesidir.

Bununla birlikte belirtmek gerekir ki, ebeveynlik nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanarak sözleşmeyi feshetme imkânı, çocuğun üstün yararının "her durumda ebeveynin işten ayrılmasını gerektirdiği" yönünde peşin bir varsayıma dayanmamaktadır. Çocuğun üstün yararı tek boyutlu bir kavram olmayıp; bir yandan erken çocukluk döneminde fiili ebeveyn bakımının getirdiği gelişimsel faydaları ve bakım kalitesini içerirken, diğer yandan ebeveynin istihdamda kalmasıyla sağlanan ekonomik istikrar ve gelir güvencesini kapsar. Önerilen yasal düzenleme, devlete ebeveynler adına tek tip bir yaşam modeli dayatma yetkisi vermemekte; aksine, ailenin somut koşullarına göre çocuğun üstün yararını en iyi nasıl sağlayacağına (istihdamda kalıp gelir güvencesini sürdürmek mi, yoksa fiili bakım yükümlülüğünü üstlenmek mi) ebeveynlerin kendilerinin karar vermesine imkân tanımaktadır. Böylece kıdem tazminatı güvencesi, fiili bakım sorumluluğu ile ekonomik kaygılar arasında sıkışan ebeveyne sosyo-hukuki bir hareket alanı sağlayarak her iki menfaati dengeleme işlevi görecektir.

Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, doğum sonrasındaki süreçte, çocuğunun üstün yararı gereği ve ailevi koşullarının değerlendirilmesi sonucunda işinden ayrılmak zorunda kalan kadın veya erkek işçinin kıdem tazminatı hakkı korunmuş olacak ve mevzuat modern politikalarla uyumlu hale getirilecektir.

SONUÇ

1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükteki 14'üncü maddesi, işçinin kendi iradesiyle sözleşmeyi sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanabileceği istisnai halleri sınırlı sayıda düzenlemiştir. Söz konusu maddede yalnızca kadın işçiye evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde sözleşmeyi feshetme hakkı tanınmış; erkek işçiye söz konusu imkânı sağlamamıştır. Yine aynı şekilde "doğum" veya "çocuk bakımı ihtiyacı" kıdem tazminatına hak kazandıran birer istisnai fesih nedeni olarak öngörülmemiştir.

Kanun koyucu, 1983 yılındaki toplumsal dinamiklerle kadının yerini "evlilik" odaklı korurken; modern hukukta bu yaklaşımın yeri yoktur. 1475 sayılı İş Kanunu m. 14/I'de düzenlenen kadın işçinin evliliği sebebiyle fesih ve kıdem tazminatı hakkı, kabul edildiği dönemin sosyo-ekonomik şartlarını ve toplumsal kabullerini yansıtan bir düzenleme olup günümüzde geçerliliğini yitirmiş bir yaklaşımdır. Söz konusu düzenleme T.C. Anayasası'nın 10'uncu maddesinde güvence altına alınan toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesiyle çelişmektedir. Dolayısıyla, kadının evlenmesini iş sözleşmesini sona erdirerek kıdem tazminatı alması için yeterli bir hukuki sebep sayan mevcut hükmün yürürlükten kaldırılması gerekmektedir.

Analık, kadının biyolojik yapısı, çocuk sağlığı ve toplumsal geleceğin sürdürülebilirliği ile doğrudan ilgili ve anayasal düzeyde korunması zorunlu hukuki bir durumdur. Türk iş mevzuatında analık hali istihdam içinde korunmuştur. Ancak doğum sebebiyle işten ayrılmak isteyen anne işçiye kıdem tazminatı hakkı öngörülmemiştir. Esasen çocuk bakımı da yalnızca "doğum" sürecinden ibaret olmayıp bir bütün olarak değerlendirilmesi gereken bir durumdur.

T.C. Anayasası'nda devlete, aileyi, anne ve çocuğu koruma yükümlülüğü yüklenmiştir. İlgili Kanunlarda bu konuda birçok düzenleme mevcuttur. İş Kanunu'nda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve ilgili Yönetmeliklerde gebelik sürecinden başlayarak çalışan anneyi ve ebeveyni koruyucu birçok hükme yer verilmiştir. İş hukukundaki analığı koruyucu emredici düzenlemelere rağmen, çocuk bakımı gerekçesiyle işçi tarafından gerçekleştirilecek fesihler, mevzuatta fesih nedeni kapsamında kabul edilmemiştir. Bu doğrultuda, bakım yükümlülüğünü üstlenecek bir yakını bulunmayan kadın veya erkek işçinin iş sözleşmesini sona erdirmesi, kıdem tazminatı hakkı doğurmamaktadır.

Gebelik ve doğum gibi biyolojik süreçler nedeniyle kadınlara özel haklar tanınması, onların iş hayatında yaşayabileceği dezavantajları önlemek açısından son derece gereklidir. Ancak çocuk bakımıyla ilgili hakların yalnızca kadınlara özgülenmesi; baba olan erkeklerin çocuk bakımındaki sorumluluklarını göz ardı edecek ve geleneksel zihniyetin kadına ve erkeğe yüklediği toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirecektir.

Bu doğrultuda çalışmamızda önerilen yasa değişikliği, evlilik şartının kaldırılarak yerine "çocuk bakımı ve ebeveynlik" ölçütünün getirilmesini amaçlamaktadır. Doğum veya evlat edinme sonrasındaki süreçte, işinden ayrılmak zorunda kalan kadın veya erkek işçiye kıdem tazminatına hak kazanarak sözleşmeyi feshetme imkânının tanınması, modern hukukun bir gereği olmalıdır.

İlaveten çalışmamızda esas itibarıyla 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışanlar esas alınmışsa da diğer iş kanunları kapsamındaki işçilerin durumu da gözden kaçırılmamalıdır. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'na tabi kadın çalışanlar bakımından evlilik sebebiyle fesih hakkı tanınmamış olup kanunlar arasında eşitsizlik durumu mevcuttur. Dolayısıyla çocuk bakımı ve ebeveynlik odaklı getirilmesi önerilen bu yasal düzenleme; anayasal eşitlik ilkesinin bir gereği olarak yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışanlarla sınırlandırılmamalıdır. Basın İş Kanunu ile Deniz İş Kanunu'na tabi işçileri de kapsayacak biçimde bütüncül bir yaklaşımla ele alınmalıdır.

Sonuç olarak; önerilen bu yasa değişikliği kabul edildiğinde, Türk iş hukuku mevzuatı hem Anayasa'daki eşitlik ilkesiyle uyuma kavuşacak hem de ebeveynlik sorumluluklarını cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm iş kanunları bakımından kapsayıcı bir güvenceye kavuşturarak çocuğun üstün yararının korunmasında ve iş-aile dengesinin kurulmasında etkili bir hukuki araç olacaktır.

KAYNAKÇA

Akın L ve Aykaç HB, İş Hukuku Bireysel İş İlişkileri (Yetkin Yayınları 2025).

Akyiğit E, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı (Güncellenmiş 3. Baskı Seçkin Yayıncılık 2023).

Akyiğit E, Kıdem Tazminatı (Genişletilmiş 2. Baskı Seçkin Yayıncılık 2010).

Arıcı K, "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması" (2017 Özel Sayı) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 269-284.

Arslan Ertürk A, "7146 Sayılı Kanunla Yapılan Yeni Bedelli Askerlik Düzenlemesi ve Düşündürdükleri" (Aralık 2019) 25 (2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 781-807.

Astarlı M, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı" Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015 (On İki Levha Yayıncılık 2017) 211-383.

Aydın U ve Demirkaya S, "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları", (2017) İş ve Hayat Dergisi 3(6), 72-104.

Bakırcı K, "İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler (Aralık 2007) Sicil İş Hukuku Dergisi (8) 22-40.

Bakırcı K, "Anayasa Mahkemesi'nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı" (Aralık 2008) Sicil İş Hukuku Dergisi (12) 112-124.

Burtan Doğan B ve Anğay Yıldırım E, "Kıdem Tazminatı ve Ülke Örnekleri", (2016) Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 10(6) 16-31.

Canbolat T ve Özkan SD, "Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler" (2017/6) İş ve Hayat Dergisi, 105-136.

Caniklioğlu N, "4857 Sayılı Kanuna Göre Kadınların Hakları", (2020) Kadın Hakları Ulusal Sempozyumu 7 Mart 2019, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Bildiri Kitabı 30-91.

Caniklioğlu N, "Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği" (27 Mayıs 2016 Ankara, 2017) Emeğin Hukuku Kurultayı-2 115-151.

Centel T, "Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık", (Eylül 2009) Sicil İş Hukuku Dergisi, 5-10.

Çelik A, "Dünyada ve Türkiye'de Kıdem Tazminatı Uygulamaları" (Ocak-Mart 2015) İktisat Dergisi (530) 27-39.

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, İş Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 36. Bası Beta Yayıncılık 2023).

Dedeoğlu S, "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı" (2009/2) Çalışma ve Toplum Dergisi 41-54.

Doğan Yenisey K, “Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları” (2002) Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, Kamu-İş 6(4) 31-72.

Ekmekçi Ö ve Yiğit E, Bireysel İş Hukuku (Güncellenmiş 7. Baskı On İki Levha Yayıncılık 2025).

Ekmekçi Ö, Köme Akpulat A ve Akdeniz AL, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (2. Baskı On İki Levha Yayıncılık 2022).

Erdoğan Ç, “İş Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet” (3. Basım Seçkin Yayıncılık 2022) Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları ed. Gülriz Uygur-Nadire Özdemir 441-520.

Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D ve Baskan E, Bireysel İş Hukuku (11. Baskı Beta Yayıncılık 2024).

Gökçeoğlu Balcı Ş, “Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi”, (2017) Çalışma ve Toplum Dergisi (54) 1263-1298.

Güzel A, Okur AR ve Caniklioğlu N, Sosyal Güvenlik Hukuku (20. Bası Beta Yayınları 2024).

İştar Işıklı E, “Nüfus İstikrarı İçin İş-Yaşam Dengesini Sağlamada Esnek Çalışma Düzenlemeleri”, (Şubat 2026) Seta Perspektif (441) 1-9.

Karacan O, “Catharine Mackinnon'un Tahakküm Yaklaşımı Çerçevesinde Boşanma Davalarında Affetme” (3. Basım Seçkin Yayıncılık 2022) Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları ed. Gülriz Uygur-Nadire Özdemir 401-418.

Karacan O, Dönüştürücü Adalet ve Annelik (Karahan Kitabevi 2023).

Köseoğlu AC, “Türk İş Hukukunda Analık” (2016) (4) İş ve Hayat Dergisi 97-124.

Kul Parlak N, “İstihdam Koruma Mevzuatı ve Kıdem Tazminatı: Türkiye ve OECD Ülkeleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz” (2026) Sosyal Güvenlik Dergisi 16(1) 43-70.

Limoncuoğlu A, “Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Işığında Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu”, (Özel Sayı, 2007) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (9) 289-317.

Manav Özdemir AE ve Göktaş S, “Bedelli Askerliğin İş Sözleşmesine Etkisi”, (2018) 40 Sicil İHD 48-64.

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, İş Hukuku (Güncellenmiş 7. Baskı Lykeion Yayıncılık 2024).

Özdemir O, İş Sözleşmesinin Feshinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı (On İki Levha Yayıncılık, 2022).

Özkaraca E, “Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebeple Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi”, (2013/1) 36 Çalışma ve Toplum Dergisi, 149-186.

Öztürk M, “Analık Halinin Kıdem Tazminatı Bakımından Değerlendirilmesi”, (Mayıs 2020) İzmir Barosu Dergisi 159-198.

Senyen Kaplan ET, "İsviçre ve Türk İş Hukukunda Kadın İşçinin Hamilelik ve Analık Durumundaki Ücret ve İzin Hakkı" (İzmir 2000) Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan 709-722.

Sertkaya Zorlu E, Kadın-Erkek Eşitliği ve Ataerkil Zihniyet Açılarından Evlenen Kadına Tanınan Kıdem Tazminatı Korumasının Değerlendirilmesi (On İki Levha Yayıncılık 2022).

Sümer HH, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (Güncellenmiş 7. Baskı Seçkin Yayıncılık 2024).

Sümer HH, Bireysel Basın İş Hukuku (Gözden Geçirilmiş 4. Baskı Seçkin Yayıncılık 2024).

Tulukçu NB, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması (Haber-İş Sendikası Yayınları, 2000).

Süzek S ve Başterzi S, İş Hukuku (Yenilenmiş 25. Baskı Beta Yayıncılık 2025).

Taşdemir Y, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği (On İki Levha Yayıncılık 2019).

Tuncay AC ve Ekmekçi Ö, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 21. Baskı, Beta Yayınları 2021).

Umutlu S, "Kadın İşçilerin Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesini Fesih Hakkı ve Sonuçları", (2020) Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 34 (3) 877-894.

Yamakoğlu E, Deniz İş Hukuku (Filiz Kitabevi 2025).

Yıldız GB, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu (Yetkin Yayınları 2008).

Yılmaz H, "İşçinin İş Sözleşmesini İstifa Beyanıyla Feshi (Yargıtay Kararlarına Genel Bakış)", (Ekim 2011) Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan (II) 1231-1254.

Elektronik Kaynaklar

www.legalbank.net

www.lexpera.com.tr

ILO, Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965 (No 123) <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R123> (erişim 1 Temmuz 2026).

ILO, 158 Sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi <https://www.ilo.org/tr/resource/158-nolu-hizmet-iliskisine-son-verilmesi-sozlesmesi> (erişim 1 Temmuz 2026).

ILO, Maternity Protection Convention, 2000 (No 183) <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328> (erişim 1 Temmuz 2026).

Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU [2019] OJ L188/79 <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng> (erişim 1 Temmuz 2026).

Angestelltengesetz (AngG) § 23a Abs 3 <https://www.jusline.at/gesetz/angg/paragraf/artikel1zu23a> (erişim 2 Temmuz 2026).

Code du travail, art L 1225-34 <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900916> (erişim 2 Temmuz 2026).

ILO, Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No 156) <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156> (erişim 10 Temmuz 2026).

T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, *2026-2035 Aile ve Nüfus On Yılı Vizyon Belgesi* (2026) 52-53 <https://www.aile.tr/aile-enstitusu/yayinlar/politika-belgeleri/> (erişim 11 Temmuz 2026).

Austrian Federal Chancellery, 'Complementary Measures' <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/agenda/family/family-benefits/complementary-measures.html> (erişim 15 Temmuz 2026).

Arbeiterkammer, 'Mutterschafts- und Vaterschaftsaustritt' <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/Karenz/Mutterschafts-Vaterschaftsaustritt.html> (erişim 15 Temmuz 2026).

Türkiye İstatistik Kurumu, 'İstatistiklerle Kadın, 2025' (Haber Bülteni S 58272, 6 Mart 2026) <https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58272> (erişim 14 Ağustos 2026).