

Yargıtay Hamilelik Nedeniyle İşten Çıkarılmayı Ayrımcılık Saydı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, hamile olduğu bildirimini yaptıktan iki gün sonra işten çıkarılan kadın hakkında ayrımcılık tazminatına hükmetti. - 03.12.2019

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bir kadın çalışanın hamileliği nedeniyle işten çıkarılmasında ayrımcılık yapıldığına karar verdi.

İstanbul'da bir şirkette iş güvenliği uzmanı olarak çalışan kadın, hamile olduğuna ilişkin rapor sunduktan iki gün sonra işten çıkarıldı.

“Çalışma arkadaşlarıyla uyum ve iletişim problemleri yaşadığı, yöneticisiyle saygı çerçevesine uymayan konuşmalar yaptığı” gerekçesiyle işten çıkarılan kadın, gerçek sebebin hamile kalması olduğunu ileri sürerek, ayrımcılık tazminatı ve fazla mesai ücreti alacaklarının tahsili istemiyle dava açtı.

İşveren ise işten çıkarılma nedenleri arasında hamileliğin bulunmadığını öne sürdü.

Davaya bakan İstanbul 3. İş Mahkemesi, iş akdinin davacının hamileliği nedeniyle kötü niyetli olarak feshedildiğine ilişkin yeterli delil bulunmadığına hükmederek tazminat talebini reddetti.

Temyiz üzerine dosyayı görüşen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise hamilelik nedeniyle ayrımcılık yapılarak, iş sözleşmesinin feshedildiği sonucuna ulaştı. Yerel mahkeme kararını bozan daire, davacı hakkında İş Kanununun “Eşit davranma ilkesi” başlıklı 5. maddesi kapsamında ayrımcılık tazminatına karar verdi.

Karardan

Hukuk alanında geçerli olan “eşit davranma ilkesi”nin iş hukuku bakımından işverene, iş yerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama

borcu yüklediğine işaret edilen kararda, işverenin çalışanlar arasında keyfi biçimde ayırım yapmasının yasaklandığı vurgulandı.

Eşitlik ilkesinin Anayasayla birlikte İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde de ele alındığı aktarılan kararda, Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 5 Temmuz 2006 tarihli direktifinde, “Doğum iznindeki bir kadının doğum izninin bitiminden sonra işine veya eş değer bir pozisyona kendisi için daha dezavantajlı olmayan koşul ve şartlarda geri dönmeye, çalışma koşullarında yokluğu sırasında yararlanmış olacağı her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakkı vardır” kuralının bulunduğu ifade edildi.

Kararda, İş Kanununun 5. Maddesinde “Eşit davranma ilkesi” başlığı altında çeşitli hükümlere yer verildiğine işaret edildi.

“Tazminatın koşulları oluştu”

İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmasının yaptırımlarına aynı maddede değinildiği kaydedilen kararda, somut olayda, kadın işçinin iş yerinde olumsuzluklara neden olan bir çalışmasının bulunmadığı, çalışmalarının yöneticisi tarafından takdir edildiği de belirtildi.

Hastane yazısıyla hamileliğin işverene bildirilmesinden iki gün sonra iş sözleşmesinin feshedildiği kaydedilen kararda, hamilelik nedeniyle davacı kadının iş sözleşmesinin feshedildiği, ayrımcılık tazminatının koşullarının oluştuğu vurgulandı.

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA