

## Aynı İşyerinde Çalışan Yalnızca Bir Kısım Kadın Çalışana Kreş İmkânı Sağlanması Anayasa Mahkemesi Tarafından Ayrımcılık Yasağının İhlali Olarak Değerlendirildi

15 Nis 2022

Anayasa Mahkemesi, başvuruçunun çalıştığı işyerinde çalışan bazı çocuklu kadın çalışanlara kreş imkânı sağlanırken bu imkânın başvuruçuya sağlanmamasının, Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan aile hayatına saygı hakkı kapsamında kaldığı sonucuna ulaşarak, Anayasanın 10. maddesinde güvence altına alınan ayrımcılık yasağını ihlal ettiğini belirtmiştir.

Başvuruçucu, ilk derece mahkemesinde açtığı tazminat davasında işyerinde çalışan çocuklu bazı kadınlara kreş imkânı sağlanırken kendisine bu imkânın tanınmadığını ileri sürerek işverenin kreş açma yükümlülüğüne ve eşit işlem yükümlülüğüne aykırı davrandığını iddia etmiş ve ayrımcılık tazminatı talebinde bulunmuştur.

İlk derece mahkemesi, davayı ayrımcılık tazminatı yönünden kabul ederek başvuruçuya 3.787 TL tazminat ödenmesine; yoksun kaldığı haklar ile kreşe ödenen bedelin tazmini istemlerinin ise reddine hükmetmiş, taraflar karşılıklı temyiz isteminde bulunmuşlardır. Yargıtay ise başvuruçunun; işverenin yaklaşımında 4857 sayılı İş Kanunu madde 5'te sayılan ayrımcılık sebeplerinden birinin mevcut olduğunu ispatlayamamış olması nedeniyle ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur.

Başvuruçucu Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuruda bulunmuştur. Anayasa Mahkemesi'ne göre; 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 88. maddesine dayanılarak çıkarılan yönetmelik uyarınca 150'den fazla kadın işçinin çalıştığı işyerlerinde işverenlerin kreş açma yükümlülüğü vardır ve bu yükümlülük, Anayasa'nın 20. maddesinde düzenlenen aile hayatına saygı hakkı atfıyla Anayasa'nın 10. maddesinde güvence altına alınan ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmektedir.

Anayasa Mahkemesi esas yönünden yapmış olduğu incelemede aşağıdaki hususlara değinmiştir:

- Ayrımcılık yasağının sağladığı asıl koruma bireylerin objektif ve makul bir sebebe dayanmayan farklı muamelelere maruz kalmamasıdır.
- İşverenin "*ilk bakışta anlaşılabilen farklı muamele*" niteliğindeki tutumunun, işveren tarafından makul ve objektif sebep ile gerekçelendirilmesi gerekmektedir. Zira Anayasa Mahkemesi'ne göre farklı muamelelerin ortaya konulmasından sonra bunun nesnel ve makul bir sebebe dayandığını ispatlama külfeti işverendedir.
- Bu kapsamda, İş Kanunu'nun 5. maddesinde sayılan dil, ırk, renk, cinsiyet gibi sebeplerle sınırlı kalınmamalıdır.
- Somut olayda işverenin farklı muamelenin sebebi konusunda herhangi bir açıklama getirilmemiş ve işverenin farklı muamelenin nesnel ve makul bir sebebe dayandığını ispatlama yükümlülüğü yerine getirilmemiştir.

Anayasa Mahkemesi; yukarıda bahsedilen gerekçeler ışığında, objektif ve makul nedene dayanmayan her türlü farklı muamelenin doğrudan ayrımcılık yasağını ihlal edeceğini belirtmiş ve somut olayda aile hayatına saygı hakkıyla bağlantılı olarak ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine karar vermiştir.

27 Ocak 2022 tarihli ve 31732 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan 28 Aralık 2021 tarihli ve 2016/5824 sayılı mahkeme kararının tam metnine bu [bağlantıdan](#) ulaşabilirsiniz.

## İLGİLİ ÇALIŞMA ALANLARI

- [İş Hukuku](#)
- [İş Hukuku Uyuşmazlıkları](#)

---

## Related Attorneys

- [İPEK ÜNLÜ TİK](#)
- [A. KAAN BAŞER, LL.M.](#)