

R.K.B. v. TÜRKİYE KARARI

Çev.: Yard. Doç. Dr. Gülay Arslan Öncü*

Dağıtım: Genel, 13 Nisan 2012, Orijinali: İngilizce

Kadınlara Karşı Her Biçimiyle Ayrımcılığın

Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi

Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi

Başvuru No. 28/2010

Komite'nin 13 Şubat-2 Mart 2012 tarihindeki elli birinci oturumunda kabul edilen Görüşleri

Başvurucu: R.K.B. (Avukat Özge Yıldız Arslan tarafından temsil edilmiştir)

Mağdur olduğu iddia edilen kişi: Başvurucu

Taraf Devlet: Türkiye

Başvuru tarihi: 14 Temmuz 2009 (ilk bildirim)

İletim: 28 Ekim 2010 tarihinde Taraf Devlete iletildi (belge biçiminde yayımlanmadı)

Kararın kabul tarihi: 24 Şubat 2012

Ek

Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi'nin, Kadınlara Karşı Her Biçimiyle Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi Seçmeli Protokolü madde 7, paragraf 3 çerçevesinde aşağıdaki başvuru ile ilgili görüşleri (elli birinci oturum)

Başvuru No. 28/2010**

Başvuruyu yapan: R.K.B. (Avukat Özge Yıldız Arslan tarafından temsil edilmiştir)

Mağdur olduğu iddia edilen kişi: Başvurucu

Taraf devlet: Türkiye

Başvuru tarihi: 14 Temmuz 2009 (ilk bildirim)

İletim: 28 Ekim 2010 tarihinde Taraf Devlete iletildi (belge biçiminde yayımlanmadı)

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Genel Kamu Hukuku Anabilim Dalı.

** Bu başvurunun kabul edilmesi işlemine Komite'nin şu üyeleri katılmıştır: Nicole Ameline, Bayan Magalys Arocha Domínguez, Bayan Violet Tsisiga Awori, Bayan Barbara Evelyn Bailey, Bayan Olinda Bareiro Bobadilla, Bay Niklas Bruun, Bayan Náela Mohamed Gabr, Bayan Soledad Murillo de la Vega, Bayan Violeta Neubauer, Bayan Pramila Patten, Bayan Victoria Popescu, Bayan Zohra Rasekh, Bayan Patricia Schulz, Bayan Dubravka Šimonović ve Bayan Zou Xiaoqiao.

Bayan Pramila Patten imzalı aynı yöndeki kişisel görüşün metni bu belgeye eklenmiştir.

Kadınlara Karşı Her Biçimiyle Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi madde 17 uyarınca kurulan *Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi*,

24 Şubat 2012 tarihinde *toplانarak*,

Aşağıdaki görüşleri *kabul etmiştir*.

Seçmeli Protokol madde 7, paragraf 3 uyarınca kabul edilen karar

1. Başvurucu Bayan R.K.B., Türk vatandaşı olup 1 Ocak 1969 doğumludur. Türkiye'nin, Kadınlara Karşı Her Biçimiyle Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (Sözleşme), madde 1; madde 2, paragraf (a) ve (c) ; madde 5, paragraf (a) ; ve madde 11, paragraf 1 (a) ve (d) 'deki haklarının Türkiye tarafından ihlalinin mağduru olduğunu iddia etmektedir. Başvurucu, avukat Özge Yıldız Arslan tarafından temsil edilmektedir. Sözleşme ve Seçmeli Protokolü Türkiye bakımından sırasıyla 19 Ocak 1986 ve 29 Ocak 2003 tarihlerinde yürürlüğe girmiştir.

Olgusal arka plan

2.1 Başvurucu, 2000 yılından beri Kocaeli'nde üniseks bir kuaförde kaşier, ön muhasebeci ve makyaj sanatçısı olarak çalışmıştır. 8 Şubat 2006 tarihinde, bir müşterinin şikayeti üzerine olduğu söylenerek iş sözleşmesi feshedilmiştir. İşten çıkarılmasının gerekçeleri konusunda başka herhangi bir bilgi alamamıştır. Başvurucu, Komiteye yaptığı ilk bildirimde, işten ayrılmadan önce kuaför dükkanının yöneticilerinden birinin, tüm haklarından yararlandırıldığına dair bir belgeyi kendisine imzalatırmaya çalıştığını teyit eden Bayan G.D.'nin ifadesine referans yapmıştır. Aynı tanık ifadesine göre söz konusu yönetici, başvurucuyu, söz konusu belgeyi imzalamaması halinde "diğer erkeklerle olan ilişkileri hakkında dedikodu yaymak"la tehdit etmiştir. Evli bir kadın olan başvurucu, kendisine zarar gelebileceğinden "çok korkmak"la beraber, söz konusu belgeyi imzalamayı reddetmiştir.

2.2 10 Şubat 2006 tarihinde başvurucu, Kocaeli 3. İş Mahkemesi önünde, iş sözleşmesi geçerli bir neden olmaksızın feshedildiği için kıdem tazminatı ve işle ilgili zararlarının tazmini talebinde bulunmuştur. Başvurucu, İş Kanunu madde 19'a göre, işverenin bir işçinin iş sözleşmesini fesih sebebini açıkça belirtmek zorunda olduğunu mahkemeye sunmuştur. Başvurucu, Kocaeli 3. İş Mahkemesi'nden 1, 750 Türk lirası tazminata hükmetmesini talep etmiştir. Başvurucu, ıslah dilekçesi ile tazminat miktarını 19, 424.14 Türk lirasına çıkarmıştır.

2.3 1 Mayıs 2006 tarihinde başvurucunun işvereni, savunması çerçevesinde, Kocaeli 3. İş Mahkemesi'ne davaya cevap dilekçesi ve belirsiz bir tarihte de başvurucunun iş ahlakına aykırı davranışlarından ötürü defalarca sözlü olarak uyarıldığının ve bu davranışları konusunda bir açıklama yapmadığının iddia edildiği 8 Şubat 2006 tarihli iş sözleşmesinin feshi bildirimimin bir kopyasını sunmuştur. Bu belgelerde işveren, başvurucunun olağan arkadaşlık ilişkisinin ötesinde "iş yerindeki karşı cinsiyetten kişilerle görünüşe göre cinsel amaçlı ilişki" sergileyerek dedikoduya neden olduğunu iddia etmiştir. İşveren, Kocaeli 3. İş Mahkemesi önünde, kendi faaliyet alanlarında çalışanların ahlaka aykırı en hafif kabahatlerden dahi sakınmalarının hayati olduğunu ileri sürmüş ve davanın reddini talep etmiştir. İşveren ayrıca, işçilik hakları tamamen ödendiği, tüm talepleri bakımından süre sınırı geçtiği, maaş bordrolarını itiraz etmeden imzaladığı ve Şubat 2006 maaşı posta havalesi ile kendisine ödendiği

için başvurucunun kıdem ve ihbar tazminatı talep etme hakkının bulunmadığını ileri sürmüştür.

2.4 Yargılama sırasında Kocaeli 3. İş Mahkemesi, her iki tarafın da tanıklarını dinlemiştir. Başvurucunun kocası, karısının ahlaki bütünlüğü konusunda Kocaeli 3. İş Mahkemesi önünde tanıklık yapmış ve dedikodulara göre başvurucunun ilişki yaşadığı iş arkadaşı Bay D. U.'nun sadece aile dostları olduğu ifadesinde bulunmuştur. Başvurucunun kocası ayrıca, başvurucu ile birlikte kuaför dükkanında çalışan evli erkeklerin büyük çoğunluğunun evlilik dışı ilişkileri olduğu ve karısının bu durumdan ötürü duyduğu tiksintiyi zaman zaman dile getirdiği yönünde ifade vermiştir. Başvurucunun eski iş arkadaşı Bayan G.D., başvurucunun işten çıkarılmasından sonra Bay D.U.'nun başvurucudan olayın peşini bırakmasını istediği aksi halde işverenin onu, Bay M.Y. ile ilişki yaşamakla suçlayacağını söylediği şeklindeki başvurucunun açıklamalarını teyit eden tanıklık yapmıştır. Bayan G.D. ayrıca, başvurucunun Bay D.U. ile ilişki yaşamadığını teyit etmiş ve başvurucunun sorunlarının, kız arkadaşını götürmesi için kuaför dükkanının evli olan ikinci yöneticisi Bay M.A.'ya, evinin anahtarını vermeyi reddetmesi üzerine başladığını düşündüğünü belirtmiştir.

2.5 Kocaeli 3. İş Mahkemesi, işveren lehine olan tanıkları da dinlemiştir. Başvurucunun işten çıkarılma nedeni konusunda, işverenin tanıklarından biri, Bay H.U., başvurucu hakkında müşterilerden birinin şikayetinin olduğunu belirtmiştir. İşverenin diğer tanıklarından kuaför dükkanı yöneticisi Bay M.A., başvurucunun, yöneticilerden Bay D.U. ile ilişkisi olduğunu ileri sürmüştür. Bay M.A., başvurucu ile Bay D.U.'nun bekar iken bir ilişkiye başladıklarını ve bu ilişkinin her ikisi de evlendikten sonra da başvurucu işten çıkarılmadan iki ya da üç yıl öncesine kadar devam ettiğini eklemiştir. Bay M.A. ayrıca, başvurucu ile Bay D.U. arasındaki ilişkinin, başvurucunun çalışmasını etkilediği ifadesinde bulunmuştur. Özellikle, Bay D.U., kadın müşterilerle ilgilendiğinde başvurucu tepki gösteriyor, kıskançlık yapıyor ve iş arkadaşları ile müşterilere rahatsızlık veriyordu. Bay M.A., başvurucu ile Bay D.U.'nun diğerlerinden ayrı olarak kendi başarılarına dolaştıklarını ve dükkan dışında birlikte yemek yediklerini ve başvurucunun Bay D.U. ile olan ilişkisini kullandığını ve zaman zaman işe geç geldiğini eklemiştir. Son beş yıldır hoşlanmadığı müşterilere makyaj yapmamış ancak bu davranışı hoşgörülüdür. Bay M.A. ayrıca, başvurucunun işten çıkarılmasından kısa bir süre önce bir müşterinin, Bayan A.A.'nın, dükkan sahibi Bay A.G.'ye başvurucunun, iş arkadaşlarından biri ile "uygunsuz bir ilişki içinde olduğu" konusunda şikayette bulunduğu yönünde ifade vermiştir. Bay M.A.'ya göre, başvurucudan bu konuda bir açıklama yapması istenmiş, yapmaması üzerine başvurucu işten çıkarılmıştır. Bay M.A. ayrıca, diğer iş arkadaşlarının ev anahtarlarını istemesinin (bkz., yukarıda paragraf 2.4) özel yaşamını ilgilendiren bir husus olduğunu ve başvurucuyu hiçbir şekilde ilgilendirmediğini belirtmiştir.

2.6 Başvurucu, yargılama işlemleri çerçevesinde sunulan işverenin davaya cevap dilekçesi ve iş sözleşmesinin feshi bildiriminden, sözleşmesinin, "karşı cinsiyetten kişilerle görünüşte cinsel amaçlı ilişki sergilemekten" ötürü feshedildiğini "ilk kez öğrendiğini" belirtmiştir. 6 Haziran 2007 tarihinde başvurucu, haksız yere işten çıkarılmasından ötürü ek bir dava açmıştır. Başvurucu, işveren, kendisinin işten çıkarılmasının Bay D.U. ile olan ilişkisinin bir sonucu olduğunu ileri sürdüğü ve Bay D.U.'nun işine son verilmediği için işverenin bu

davranışının, İş Kanunu madde 5¹ uyarınca “iş yerinde toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir göstergesi” olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle başvurucu, anılan madde uyarınca mahkemenin 4, 446 Türk lirası (dört aylık brüt ücrete karşılık gelmektedir) tazminata hükmetmesini talep etmiştir. 5 Temmuz 2007 tarihinde Kocaeli 3. İş Mahkemesi, (a) kıdem tazminatı ve işten çıkarma tazminatı, (b) toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıktan ötürü tazminat davalarını birleştirmiştir.

2.7 14 Eylül 2007 tarihinde Kocaeli 3. İş Mahkemesi, iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın feshedildiği sonucuna ulaşmıştır. 8 Şubat 2006 tarihli iş sözleşmesinin feshi bildirimini ve tarafların tanıklarının ifadelerini inceleyen Mahkeme, işverenin, başvurucunun “karşı cinsiyetten kişilerle cinsel amaçlı ilişki”ye girdiğine dair somut bir delil sunmadığını tespit etmiştir. Mahkeme, başvurucunun, Bay D.U. ile “birlikte yemek yemek, işe birlikte gelip gitmek” gibi eylemlerinin iş sözleşmesinin derhal feshini gerektiren bir iş ahlakına aykırılık olduğunu ileri sürmenin mümkün olmadığı yönündeki argümanını kabul etmiştir. Müşterilerden Bayan A.A.’nın başvurucu hakkındaki şikayeti- nin içeriği konusunda Kocaeli 3. İş Mahkemesi, söz konusu tanığın çelişkili beyanlarda bulunduğu karar vermiştir. Mahkeme, başvurucunun kıdem süresi dikkate alındığında, işine son verilmesinin haksız olduğu sonucuna varmıştır. İşverenin başvurucuya, kıdem ve ihbar tazminatı olarak birlikişinin yerleşik iş uygulaması uyarınca hesapladığı pirim ödemelerine göre toplam 15, 295.04 Türk lirası ödemesine karar verilmiştir.

2.8 Kocaeli 3. İş Mahkemesi, başvurucunun, iş sözleşmesinin toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle feshedildiği bundan ötürü İş Kanunu madde 5 uyarınca kendisine tazminat ödenmesi gerektiği yönündeki talebi bakımından, başvurucunun sadece “kadın” olduğu için işten çıkarıldığını ileri sürmenin mümkün olmadığı sonucuna varmıştır. Bay D.U.’nun, kuaför dükkanında hala istihdam ediliyor olması toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı ispat için yeterli değildir. Başvurucunun, Bay D.U. ile olan duygusal ilişkisi söz konusu olduğunda işverenin eşit muamele yükümlülüğünü ihlal eder şekilde

¹ 4857 Sayılı (2003) İş Kanunu Madde 5 “Eşit davranma ilkesi” aşağıdaki gibidir:

İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

hareket ettiğine karar vermek, aynı şekilde mümkün değildir. Böyle bir ilişki, başvurucunun işten çıkarılmasının nedeni olarak ileri sürülmüş ise de, ne işveren tarafından ispatlanabilmiştir ne de başvurucu tarafından kabul edilmiştir. Başvurucu, işverenin yukarıda bahsedilen savunmasının bir sonucu olarak başka bir hukuki temelde tazminat talep edebilir ise de, işverenin bu davranışı İş Kanunu madde 5'te düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı olarak değerlendirilemez. Kocaeli 3. İş Mahkemesi bu sonuca, başvurucunun işten çıkarılma biçimini; başvurucunun işten çıkarılmasından önce vuku bulan olayları; tarafların tanıklarının ifadelerini; "karşı cinsiyetten kişilerle" ibaresindeki çoğul ifadeyi; başvurucunun işten çıkarılma nedeni olarak müşteri şikayetine yapılan göndermeyi; başvurucunun, Bay D.U. ile "duygusal ve ahlak dışı" bir ilişki içinde olduğunu reddetmesi olgusunu ve kuaför dükkanının özellikle kadınları istihdam etmeyi tercih etmesi olgusunu inceleyerek ulaşmıştır.

2.9 14 Temmuz 2006 tarihinde başvurucu, karşı cinsiyetten kişilerle cinsel amaçlı ilişkiye girmek suretiyle iş yerinde ahlak dışı davranış sergilediğini belirterek iş sözleşmesinin feshi bildirimini hazırlayan kuaför dükkanı yöneticisi Bay M.A. ve diğer iki çalışan aleyhinde hakaret suçu çerçevesinde cezai işlemler başlatmıştır. 5 Eylül 2007 tarihinde Kocaeli Cumhuriyet Başsavcısı, iş sözleşmesinin feshi bildirimini hazırlayan kuaför dükkanı yöneticisi Bay M.A. ve diğer iki çalışan hakkında hakaret suçundan iddianame hazırlamıştır. Söz konusu iddianame başvurucu tarafından Kocaeli 3. İş Mahkemesine delil olarak sunulmuştur. Kocaeli 1. Sulh Ceza Mahkemesi, 1 Nisan 2008 tarihli kararında, 8 Şubat 2006 tarihli iş sözleşmesinin feshi bildirimini ile ilgili tanık ifadelerinin tamamen başvurucunun özel yaşamı ile ilgili olduğu sonucuna ulaşarak kuaför dükkanı yöneticisi Bay M.A.'yı ve diğer bir çalışanı hakaret suçundan suçlu bulmuştur.

2.10 Başvurucu, Kocaeli 3. İş Mahkemesi'nin kararını Yargıtay'da temyiz etmiş ve bu kararın sadece İş Kanunun'daki eşit davranma ilkesine değil ve fakat Türkiye'nin Sözleşme çerçevesindeki yükümlülüklerine de aykırı olduğunu ileri sürmüştür. Başvurucu, temyiz dilekçesinde işten çıkarılma nedenlerinin toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık teşkil ettiğini iddia etmiş ve Kocaeli 3. İş Mahkemesi'nin kararının bozulmasını talep etmiştir. 2 Nisan 2009 tarihinde Yargıtay, başvurucunun Sözleşme çerçevesinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin iddialarına herhangi bir gönderme yapmaksızın temyiz başvurusunu reddetmiştir.

Şikayet

3.1 Başvurucu, Sözleşme madde 2, paragraf (a) 'nın ihlalinin mağduru olduğunu ileri sürmektedir. Kadınlara ve erkeklere eşit davranma ilkesi, İş Kanunu madde 5'te güvence altına alınmasına rağmen ne Kocaeli 3. İş Mahkemesi ne de Yargıtay bu ilkeyi uygulamıştır. Başvurucu, ulusal mahkemeler önünde Türkiye'nin Sözleşme'nin tarafı ve Anayasa madde 90 uyarınca Sözleşme'nin iç hukukun bir parçası olduğunu ve mahkemeler tarafında uygulanması gerektiğini özel olarak belirttiğini eklemiştir. Ancak başvurucunun argümanları dikkate alınmamış ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı iddiasına ilişkin delili görmezden gelinmiştir. Ayrıca Yargıtay, temyiz başvurusunu neden reddettiğine ilişkin herhangi bir haklı gerekçe ya da açıklama göstermemiştir.

3.2 Başvurucu ayrıca, İş Kanunu madde 5'te toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi yer almasına rağmen taraf Devletin kendisini toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıktan koruyamamasından ötürü Sözleşme madde 2, paragraf (c) 'nin ihlalinin mağduru olduğunu iddia etmektedir.

3.3 Başvurucu aynı zamanda, Sözleşme madde 5, paragraf (a) 'nın ihlal edildiğini ileri sürmektedir. İş Kanunu madde 5'e rağmen ulusal mahkemeler hala geçmişten gelen alışkanlıkla benzer kalıplarla karar vermektedir. Başvurucunun toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık iddiası görmezden gelinmiş, mahkemeler sosyal önyargı sergilemiş ve erkek çalışanların davranışları asla ahlakilik bakımından incelenmez iken, başvurucu kadın olduğu için ahlaki bütünlüğünün ve mahremiyetinin erkek işvereni tarafından sorgulanması olgusunu tartışmamıştır. Ayrıca, erkek çalışanların gayrimeşru eylemleri görmezden gelinir iken, başvurucunun iddia edilen gayrimeşru eylemleri işten çıkarılması için geçerli bir neden olarak değerlendirilmiştir. Çünkü Kocaeli 3. İş Mahkemesi, başvurucunun işten çıkarılmasının münhasıran, işverenin, başvurucunun karşı cinsiyetten kişilerle cinsel amaçlı ilişkiye girdiğine ilişkin somut kanıt sunmadığı için hukuka aykırı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

3.4 Başvurucu, Sözleşme madde 11, paragraf 1 (a) ve (d) 'nin ihlalinin mağduru olduğunu ileri sürmektedir. İşveren, başvurucunun kendisini dava etmesini önlemek için onu tüm haklarından yararlandırıldığı yönünde bir belgeyi imzalamaya zorlamaya çalışmıştır. Eğer imzalamaz ise, diğer erkeklerle ilişkisi olduğu dedikodusunu yaymakla tehdit etmiştir. Böylelikle başvurucu, işverenin toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığına – “mobbing” – maruz kalmıştır ve mahkemeler buna işaret etmemiş ve tazminata hükmetmemiştir. Eşit davranma ilkesi, kadın bir çalışanın, iş yerinde evlilik dışı ilişkisi olduğu gerekçeyle işten çıkarılması ile de ihlal edilmiştir.

3.5 Son olarak başvurucu, Sözleşme madde 1'in ihlal edildiğini ileri sürmektedir. Taraf Devletin, Sözleşme'nin çeşitli hükümlerinin ihlal edilmesini hoşgörek Sözleşme madde 1 çerçevesindeki yükümlülüklerini yerine getirdiğini iddia etmektedir.

Taraf Devletin kabul edilebilirliğe ve esasa ilişkin görüşleri

4.1 28 Nisan 2011 tarihli sunumlarıyla taraf Devlet, Sözleşme Seçmeli Protokolü madde 4, paragraf 2 (b) ve (c) uyarınca başvurunun kabul edilebilirliğine itiraz etmiştir. Olgulara ilişkin olarak taraf Devlet, işverene göre başvurucunun sık sık işe geç kaldığını ve bazı görevlerini yerine getirmeyi reddettiğini belirtmiştir. Bununla birlikte, müşterilerden biri şikayet edene kadar bu durum işveren tarafından tolere edilmiştir. Bu şikayete ilişkin olarak başvurucunun bir açıklama yapması istenmiştir. Başvurucu bu talebe karşılık vermemiş ve izleyen günlerde işe gelmemeyi tercih etmiştir.

4.2 Taraf Devlet, Sözleşme madde 2, paragraf (a) 'nın ihlali iddiasının Sözleşme hükümleriyle bağdaşmadığını, açıkça temelsiz olduğunu ve yeterince doğrulanmadığını, zira başvurucunun başvurusunda herhangi bir yasal eksikliğe işaret etmediğini ve taraf Devletin 1990'ların sonlarından itibaren kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli yasalar çıkardığını ileri sürmüştür. Taraf Devlet özel olarak, Sözleşme madde 2'nin 2004 yılında Anayasa madde 10'a dahil edildiğine işaret etmiştir.² Taraf Devletin, sadece toplumsal cinsiyet temelinde ayrımcılık yapmama değil ve fakat kadımlar ve erkeklerin eşit haklara ve bu haklardan yararlanma araçlarına sahip olmaları için gerekli olan tüm önlemleri alma ve siyasetleri kabul etme yükümlülüğünü üstlendiğini de eklemektedir.

² Anayasa Madde 10'a göre, “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.”

4.3 Taraf Devlet ayrıca, Sözleşme madde 5, paragraf (a) 'nın ihlali iddiasının Sözleşme hükümleriyle bağdaşmadığını, açıkça temelsiz olduğunu ve yeterince doğrulanmadığını zira başvurucunun, taraf Devletin düzeltmek için uygun önlemi almadığı herhangi bir sosyal ve kültürel kalıba işaret etmediğini ileri sürmektedir. Bu nedenle, başvurucunun işten çıkarılması ile sosyal ve kültürel bir kalıp arasında açık bir bağ bulunmamaktadır.

4.4 Taraf Devlet, Sözleşme madde 11, paragraf 1'in ihlali iddiasının açıkça temelsiz olduğunu ve yeterince doğrulanmadığını ileri sürmektedir. Başvurucunun, işten çıkarılması ile Bay D.U. ile olan sözde ilişkisi arasındaki olası herhangi bir bağ ya da Bay D.U. ile başvurucu arasında yapılan herhangi bir ayrımcılık konusunda yeterli esaslı bilgi sağlayamadığını ileri sürmektedir. Taraf Devlet, başvurucunun işe düzenli olarak gitmediği ve iş ahlakına uygun davranmadığı için işten çıkarıldığını oysa Bay D.U.'nun işe devamla ilgili bir sorununun olmadığını ve onun hakkında müşteriler tarafından yapılan herhangi bir şikayetin bulunmadığını ileri sürmektedir.

4.5 Başvurunun esası bakımından taraf Devlet, "davacının iş sözleşmesi davalı tarafından herhangi bir geçerli neden olmaksızın sona erdirilmiştir" tespitinde bulunan ve davalının davacıya 15, 000 Türk lirası tazminat ödemesini hüküm altına alan Kocaeli 3. İş Mahkemesi kararına gönderme yapmaktadır. Kocaeli 3. İş Mahkemesi ayrıca, "Bay D.U.'nun işveren tarafından işten çıkarılmamış olması toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın ispatı için yeterli değildir ... bu nedenle ayrıca bir tazminat için temel bulunmamaktadır" sonucuna ulaşmıştır. Taraf Devlet, Kocaeli 3. İş Mahkemesi'nin, Türk İş Kanunu madde 5'e dayanarak verdiği ve başvurucunun iddialarına aykırı olan kararına göre, başvurucunun, Bay D.U. ile olan ilişkisinin sonucunda değil ve fakat işe düzenli olarak gelmediği ve iş ahlakına uygun davranmadığı için işten çıkarıldığını ileri sürmektedir. Bu nedenle Taraf Devlet, başvurucunun iddiasında, Kocaeli 3. İş Mahkemesi'nin verdiği karardan farklı bir karar için temel oluşturacak herhangi bir yeni unsur bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Başvurucunun Taraf Devlet'in görüşlerine dair yorumu

5.1 Başvurucu, 3 Haziran 2011 tarihli sunumunda kendisinin Komite önündeki iddialarını ve ulusal mahkemelerin kararlarını Taraf Devlet'in yanlış anladığını ileri sürmektedir. Başvurucu, Taraf Devletin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bazı yenilikçi ve önemli yasal ve anayasal değişiklikler yaptığını kabul etmektedir. Ancak, bu yeni hükümlerin pratikte uygulanmadığını ileri sürmektedir. Bu nedenle başvurucu, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yasal bir eksikliğin değil ve fakat uygulama eksikliğinin varlığını iddia etmektedir.

5.2 Başvurucu, Sözleşme madde 11, paragraf 1 (d) 'nin ihlali iddiası bakımından, Taraf Devletin, Kocaeli 3. İş Mahkemesi önündeki davanın taraflarının iddialarını yanlış anladığını ileri sürmektedir. Bu yüzden başvurucu, işten çıkarıldığında işverenin kendisine işten çıkarılma nedeninin, bir müşterinin şikayeti olduğunu söylediğini ve başka bir açıklama yapmadığını tekrar etmektedir. Başvurucu, lehindeki tanıklardan Bayan G.D.'nin, yöneticilerden birinin, başvurucuyu tüm haklarından yararlandığına dair bir belgeyi imzalamaya zorlamaya çalıştığını ve imzalamayı reddetmesi halinde müşterilerden biri ile ilişkisi olduğu dedikodusunu yaymakla tehdit ettiğini belirttiği ifadesini hatırlatmaktadır. Başvurucu, söz konusu belgeyi imzalamamış ve kıdem tazminatı ve işle ilgili diğer zararlarını tazmin için Kocaeli 3. İş Mahkemesi önünde dava açmıştır.

5.3 Yargılama işlemleri sırasında işveren, Kocaeli 3. İş Mahkemesi'ne başvurucunun erkek bir çalışanla ilişkisi olduğu, bu cinsel ilişkiyi gözler önüne serdiği ve iş ahlakına aykırı ahlak dışı davranışlar gösterdiği ve iş yerinde dedikodulara sebep olduğu için işten çıkarıldığını iddia ettiği cevap dilekçesi ile iş sözleşmesinin feshi bildirimini sunmuştur. İşverenin lehindeki tanıklardan Bay M.A. da, başvurucunun, iş arkadaşı Bay D.U. ile ilişkisi olduğu yönünde ifade vermiştir. Bu nedenle başvurucu, taraf Devletin savının aksine bu iddiaların işveren tarafından yapıldığını vurgulamaktadır. İşverenin iddialarından dolayı başvurucu, iş yerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı için Kocaeli 3. İş Mahkemesi önünde ek bir dava açmış ve söz konusu mahkeme bu iki davayı birleştirmiştir. Başurucu, işverenin kendisinden açıklama istediği ancak kendisinin bunu yerine getirmediği, işe düzenli olarak devam etmediği ve iş ahlakına uygun davranmadığı şeklindeki iddialarının, Kocaeli 3. İş Mahkemesi tarafından kabul edilmediğini ileri sürmektedir. Tamamen bu nedenden ötürü Kocaeli 3. İş Mahkemesi, işverenin başvurucuya kıdem tazminatı ödemesine ve işle ilgili diğer zararları tazmin etmesine karar vermiştir.

5.4 Başurucu ayrıca, Taraf Devlet ulusal mahkemelerinin, işverenin, başvurucunun iş arkadaşı ile ilişkisi olduğu iddiasını, işveren tarafından sunulan iş sözleşmesinin feshi bildirimini ve tanıkların ifadelerini bir bütün olarak değerlendirmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Bu unsurlar bir bütün olarak ele alındığında, çalışanlara uygulanan kurulların çalışan toplumsal cinsiyetine göre değiştiğini, kadın ve erkek çalışanların özellikle işlerinin değerlendirilmesinde eşit muamele göremediklerini göstermektedir. Ayrıca, Taraf Devlet ulusal mahkemeleri, Cumhuriyet Başsavcısı'nın 5 Eylül 2007 tarihinde kabul ettiği ve başvurucu tarafından kanıt olarak sunulan iddianameyi (bkz. yukarıda paragraf 2.9) dikkate almamışlardır. Kocaeli 3. İş Mahkemesi bu unsurları, başvurucunun toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık iddialarına ilişkin kararında dikkate almamıştır. Temyiz üzerine Yargıtay, Kocaeli 3. İş Mahkemesi kararını onama kararında herhangi bir gerekçe göstermemiştir. Bu nedenle ulusal mahkemeler, başvurucunun Sözleşme madde 11, paragraf 1 (d) 'deki eşit muamele hakkını ihlal etmiştir.

5.5 Başurucu, taraf Devlet, İş Kanunu madde 5'i uygulamaya geçirdiği için de Sözleşme madde 2, paragraf (a)'nın ihlali iddiasını ileri sürmektedir. Başurucu ayrıca, Taraf Devlet, kadınların haklarının erkeklerle eşitlik temelinde hukuken korunmasını tesis edemediği ve kadınların herhangi bir ayrımcılık eylemine karşı yetkili ulusal mahkemeler tarafından etkili bir şekilde korunmasını sağlayamadığı için de Sözleşme madde 2, paragraf (c)'nin ihlal edildiğini iddia etmektedir.

5.6 Sözleşme madde 5, paragraf (a) 'nın ihlali iddiası bakımından başvurucu, Kocaeli 3. İş Mahkemesi ve Yargıtay'ın kararlarını, eski uygulamalar ve teamüllere göre verdiğini ortaya koyduğu kanaatindedir. Başurucu, İş Kanunu madde 5 uyarınca mahkemelerin işverenin cinsiyet temelli ayrımcılık uygulayıp uygulamadığını soruşturmakla yükümlü olmalarına rağmen kendi davasında mahkemelerin, toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin olarak sunduğu tüm olguları ve delilleri görmezden geldiğini ve başvurucuya yönelik kalıplaşmış erkek egemen rol ve davranışları onayladığını tekrar etmektedir. Ayrıca, yargılama işlemleri esnasında ileri sürülmemesine ve olgulara karşılık gelmemesine rağmen Kocaeli 3. İş Mahkemesi, verdiği kararında başvurucunun iş yerinde daha çok kadınların istihdam edildiğini belirtmiştir. Bundan ötürü, başvurucuya göre, bu tip bir açıklama da bir önyargı teşkil etmektedir.

Taraf Devletin ek sunumları

6.1 26 Temmuz 2011 tarihinde taraf Devlet, kabul edilebilirliğe ve esasa ilişkin 28 Nisan 2011 tarihli gözlemlerini tekar etmiştir. Esas konusunda taraf Devlet, başvurunun iddialarının aksine Kocaeli 3. İş Mahkemesi kararının İş Kanunu madde 5'te düzenlenen eşitlik ilkesi uyarınca verildiğini ileri sürmektedir. Başvurucu, Bay D.U. ile olan ilişkisi nedeniyle değil ve fakat işe düzenli olarak devam etmediği ve iş ahlakına uymadığı için işten çıkarılmıştır.

6.2 25 Ekim 2011 tarihinde taraf Devlet, Komite'nin talebi üzerine, Kocaeli 3. İş Mahkemesi ve Yargıtay kararının bir kopyasını orijinal dilinde ve İngilizce tercümesiyle temin etmiştir.

Komite önündeki meseleler ve işlemler

Kabul edilebilirliğin değerlendirilmesi

7.1 Komite, usul kuralları kural 64 uyarınca başvurunun Seçmeli Protokol çerçevesinde kabul edilebilir olup olmadığına karar verecektir.

7.2 Önündeki bilgiye ve taraf Devletin herhangi bir itirazı olmamasına dayanarak Komite, başvurunun mevcut tüm iç hukuk yollarını tükettiği ve Seçmeli Protokol madde 4, paragraf 1 gereklerini karşıladığını kabul etmektedir.

7.3 Seçmeli Protokol madde 4, paragraf 2 (a) uyarınca Komite, aynı meselenin bir başka uluslararası soruşturma ya da çözüme kavuşturma usulü çerçevesinde incelenmemiş olduğuna ya da halihazırda incelenmekte olmadığına kanaat getirmiştir.

7.4 Komite, taraf Devlet'in, başvurunun Sözleşme madde 2, madde 5 ve madde 11 ile ilgili iddialarının Sözleşme hükümleri ile bağdaşmaz, açıkça temelsiz olduğu ve yeterince kanıtlanmadığı için Seçmeli Protokol madde 4, paragraf 2 (b) ve (c) uyarınca kabul edilemez olarak değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürdüğünü not etmektedir. Komite ayrıca, taraf Devletin, başvurunun başvurusunda herhangi bir yasal eksikliğe referans yapmadığını, taraf Devletin düzeltmek için uygun önlemleri almadığı herhangi bir sosyal ve kültürel kalıba referans yapmadığını ve başvurunun işten çıkarılması ile Bay D.U. ile olan sözde ilişkisi arasındaki herhangi bir olası bağ ya da Bay D.U. ile kendisi arasındaki herhangi bir ayrımcılık konusunda yeterli esaslı bilgi sağlayamadığını ileri sürdüğünü not etmektedir.

7.5 Komite, başvurunun bu argümanlara cevap olarak, taraf Devletin, başvurunun Komite önündeki iddialarını ve ulusal mahkemelerin kararlarını yanlış anladığını ileri sürdüğünü not etmektedir. Başvurucu, yasal eksikliği değil ve fakat toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin uygulamaya geçirilmediğini iddia ettiğini ve taraf Devletin, kadınların haklarının erkeklerle eşitlik temelinde hukuken korunmasını tesis edemediğini ve kadınların herhangi bir ayrımcılık eylemine karşı yetkili ulusal mahkemeler tarafından etkili bir şekilde korunmasını sağlayamadığını belirtmektedir.

7.6 Bu bağlamda Komite, başvurunun toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık iddiasının esas olarak, "iş yerindeki karşı cinsiyetten kişilerle görünüşe göre cinsel amaçlı ilişki"nin işveren ya da onun temsilcileri tarafından yargılama işlemleri esnasında bir savunma argümanı olarak kullanılması, başvurunun iş sözleşmesi feshedilmesine karşın, ilişki yaşadığı iddia edilen erkek iş arkadaşının kuaför dükkanında çalışmaya devam etmesi olgularına ve erkek çalışanların evlilik dışı ilişkilerinin işveren tarafından hoşgörülendiği ve asla ahlak çerçevesi içinde değerlendirilmediği varsayımına dayandığını hatırlatmaktadır.

7.7 Komite ayrıca, Kocaeli 3. İş Mahkemesi'nin, başvuruçunun iş sözleşmesinin feshedilmesinin geçerli bir nedene dayanmadığı sonucuna vardığını ve işverenin kıdem ve ihbar tazminatı ödemesine karar verdiğini not etmektedir. Ancak Mahkeme, önündeki delillerin, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının tespiti için yeterli olmadığı kanaatine ulaşmıştır. Komite aynı zamanda, Kocaeli 1. Sulh Ceza Mahkemesi'nin, iş sözleşmesinin feshi bildiriminde başvuruçunun karşı cinsiyetten kişilerle cinsel ilişkiye girerek ahlak dışı davranış sergilediğini belirterek tamamen özel yaşama giren hususlara işaret etmelerinden ötürü kuaför dükkanı yöneticisi Bay M.A.'yı ve diğer bir çalışanı hakaret suçundan suçlu bulduğunu not etmektedir.

7.8 Bu özel olgusal arka plan ışığında Komite, başvuruçunun iddialarının açıkça temelsiz addedilemeyeceği ancak başvuruçunun iddialarının, Sözleşme'nin Seçmeli Protokolü çerçevesinde kabul edilebilirliği ve bu başvuruda ne kadar temellendirilebildiği meseleleri vakanın esasıyla yakından ilintili olduğu için bu meselelerin esas incelemesi safhasında karara bağlanmasının daha uygun olacağı görüşündedir. Komite bu nedenle, başvuruçunun, Sözleşme madde 1; madde 2, paragraf (a) ve (c) ; madde 5, paragraf (a) ve madde 11, paragraf 1 (a) ve (d) çerçevesindeki iddialarının kabul edilebilirlik amaçları bakımından yeterince temellendirilmiş olduğunu düşünmektedir ve başvuruyu kabul edilebilir ilan etmektedir.

Esasın değerlendirilmesi

8.1 Komite, Seçmeli Protokol madde 7, paragraf 1'de düzenlendiği üzere, bu başvuruyu, başvuruçunun ve taraf Devletçe kendisine sunulan tüm bilgiler ışığında değerlendirmiştir.

8.2 Taraf Devletin, Sözleşme madde 2, paragraf (a) ve (c) 'de düzenlenen kadınların herhangi bir ayrımcılık eylemine karşı yasalar ve yetkili ulusal mahkemeler ve diğer kamu kuruluşları aracılığıyla etkili korunmasını sağlama yükümlülüğünün ihlali iddiası bakımından Komite, taraf Devletin, başvuruçunun herhangi bir yasal eksikliğin varlığını iddia etmediği olgusunun altını çizdiğini ve 1990'ların sonlarından itibaren kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli yasaları uygulamaya koyduğunu ve Sözleşme madde 2'nin 2004 yılında Anayasa madde 10'a dahil edildiğini belirttiğini not etmektedir. Taraf Devlet ayrıca, sadece toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yasaklanması yükümlülüğünü yerine getirmekle kalmadığını aynı zamanda kadınların ve erkeklerin eşit haklara ve bunları kullanabilmeleri için araçlara sahip olmaları için gerekli tüm önlemleri aldıklarını ve siyasetleri kabul ettiklerini ileri sürmüştür.

8.3 Bu başvuruda Komite, Kocaeli 3. İş Mahkemesi önündeki yargılama işlemlerinde işverenin başvuruçunun işten çıkarılmasını meşrulaştırmak için davaya cevap dilekçesinde ve iş sözleşmesinin feshi bildiriminde ileri sürdüğü temel argümanın, "iş yerindeki karşı cinsiyetten kişilerle görünüşe göre cinsel amaçlı ilişki yaşadığını gözler önüne sererek dedikodulara yol açtığı" iddiası olduğunu not etmektedir. Kuaför dükkanının yöneticisi Bay M.A. da, başvuruçunun yöneticilerden Bay D.U. ile bir ilişkiye girdiği ve bu ilişkinin başvuruçunun çalışmasını etkilediği, söz konusu ilişkinin her ikisinin de bekar olduğu dönemde başladığı ve başkalarıyla evlendikten sonra da devam ettiği yönünde tanıklık etmiştir. Diğer taraftan, tanıklar, başvuruçunun ahlaki bütünlüğü, kuaför dükkanındaki evli erkeklerin büyük çoğunluğunun evlilik dışı ilişkisi olduğu ve başvuruçunun sık sık bu tür ilişkileri onaylamadığı ve bunlardan öğrendiğini ifade ettiği hususlarını doğrulamıştır. Komite, başvuruçunun ulusal

mahkemeler önünde, işverenin, cinsiyet farkı gözetilen bir savunma yapmasının İş Kanunu madde 5'teki eşit davranma ilkesini ihlal ettiğini ileri sürdüğünü de not etmektedir. Bu bağlamda Komite, İş Kanunu madde 5'e göre şayet işçi eşit davranma ilkesininin ihlali ihtimalini güçlü bir şekilde gösteriyor ise, böyle bir ihlalin gerçekleşmediğini ispat yükünün işverende olduğunu gözlemlemektedir.

8.4 Komite, önündeki vakaların olgularının ve delillerinin değerlendirilmesinin taraf Devlet mahkemelerine düştüğünü kabul etmekte ve delilleri inceledikten sonra bu vakada Kocaeli 3. İş Mahkemesi'nin, başvuruçunun işine son verilmesini haksız ve hukuka aykırı bulduğunu ve başvuruçuya kıdem tazminatı ödenmesine karar verdiğini not etmektedir. Komite ayrıca, söz konusu mahkemenin, başvuruçuyu "kadın" olduğu için işten çıkarıldığının söylemeyeceğine ve başvuruçunun ilişki yaşadığı iddia edilen Bay D.U.'nun hala istihdam ediliyor olması olgusunun cinsiyete dayalı ayrımcılığı kanıtlamak için yeterli olmadığı için İş Kanunu madde 5'teki eşit davranma ilkesinin ihlal edilmediğine karar verdiğini not etmektedir. Komite, yargılama işlemleri sırasında işverenin, kendi faaliyet alanlarında "çalışanların ahlaka aykırı en hafif bir kabahatten bile kaçınmalarının hayati olduğunu" ileri sürdüğünü not etmektedir. Komite, iş yerindeki erkek çalışanların büyük çoğunluğunun evlilik dışı ilişkileri olduğu ve başvuruçunun, bu tür ilişkilere duyduğu tiksintiyi sık sık dile getirdiği ve evlilik dışı ilişki yaşadığı iddia edilen yönetici Bay D.U.'nun hala istihdam ediliyor olduğu şeklindeki başvuruçunun tarafından ileri sürülen ve itiraz edilmeyen iddiayı da not etmektedir.

8.5 Ayrıca, Kocaeli 3. İş Mahkemesi önündeki yargılama esnasında tanıklardan birinin başvuruçunun, Bay M.A.'ya kız arkadaşını götürmesi için evinin anahtarını vermeyi reddetmesinden sonra onunla sorun yaşamaya başladığı yönünde ifade vermesi üzerine, mahkemede başvuruçunun ahlaki bütünlüğüne saldıran Bay M.A., bu olguyu tartışmamış ve bunun yerine kendisinin diğer iş arkadaşlarının ev anahtarlarını istemesinin bütünüyle onun özel yaşamını ilgilendirdiğini ve başvuruçuyu ilgilendirmediğini belirtmiştir. Komite, söz konusu mahkemenin, işten çıkarılmanın hukuka aykırı olduğuna ve kıdem tazminatına hükmetmesine rağmen başvuruçunun cinsiyete dayalı ayrımcılık iddiasına ve bu iddiayı destekleyen delile gerekli ilgiyi göstermediği görüşündedir. Komite, söz konusu mahkemenin, başvuruçunun "kadın" olduğu için işten çıkarıldığının ileri sürülmesinin mümkün olması ve başvuruçunun ilişki yaşadığı iddia edilen Bay D.U.'nun hala kuaför dükkanında istihdam ediliyor olması olgusunun cinsiyete dayalı ayrımcılığı kanıtlamak için yeterli olmadığını belirterek İş Kanunu madde 5'teki "eşit davranma" ilkesini çok dar bir şekilde yorumladığı görüşündedir. Komite, başvuruçunun ilişki yaşadığı iddia edilen Bay D.U.'nun, bir yönetici, yetkili birisi olarak örnek bir davranış sergilemesi gerektiği ve "ahlaka aykırı en hafif bir kabahatten uzak durma" ödevi altında bulunduğu olgusunu Kocaeli 3. İş Mahkemesi'nin hiç dikkate almadığı görüşündedir. Komite, Kocaeli 3. İş Mahkemesi'nin, Bay D.U.'nun başvuruçudan işveren aleyhine açtığı davayı geri çekmesi aksi halde işverenin onu Bay M.Y. ile ilişki yaşamakla suçlayacağına ilişkin olarak başvuruçunun tarafından ileri sürülen delili görmezden geldiğini düşünmektedir.

8.6 Komite, Kocaeli 3. İş Mahkemesi'nin ve Yargıtay'ın, İş Kanunu madde 5 uyarınca başvuruçunun yüz yüze kaldığı ayrımcılığa işaret etmediği ve cinsiyet duyarlılığından yoksun olduklarını açığa vurduğu görüşündedir. Mahkemeler, iş alanında eşit muamele yükümlülüğünün ihlal edildiği açık karinesine yeterli önemi göstermemişlerdir. Komite, Yargıtay'ın başvuruçunun temyiz

talebini reddediş şekli konusunda özellikle kaygılıdır. Mahkeme, işverenin baş tanıklarından Bay M.A.'nın ve bir diğer çalışanın hakaret suçundan suçlu buldukları ve Kocaeli 1. Sulh Ceza Mahkemesi'nin, iş sözleşmesinin feshi bildirimindeki iddiaların başvuruçunun özel yaşamı ile ilgili olduğuna karar verdiği olgusunu görmezden gelmiştir. Komite, taraf Devletlerin, Kadınlara Karşı Her Bıçimiyle Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi madde 2 çerçevesindeki esas yükümlülükleri hakkındaki genel tavsiye No. 28 (2010) çerçevesindeki şu değerlendirmelerini hatırlatmaktadır: "Alt paragraf (c) uyarınca taraf Devletler, mahkemelerin, Sözleşme'de yer alan eşitlik ilkesini uygulamakla ve yasaları, mümkün olan azami ölçüde, taraf Devletlerin Sözleşme çerçevesindeki yükümlülüklerine uygun şekilde yorumlamakla bağlı olmalarını sağlamak zorundadır." Bu koşullar altında Komite, taraf Devletin İş Kanunu'nda düzenlenen eşit davranma ilkesininin uygulamaya geçirilmesini ve kadınların cinsiyet temelli herhangi bir ayrımcı muameleye karşı etkili olarak korunmasını sağlamayarak Sözleşme madde 1 ile bağlantılı olarak madde 2, paragraf (a) ve (c) 'deki yükümlülüklerini ihlal ettiği kanaatinde dir.

8.7 Komite, başvuruçunun Sözleşme madde 5, paragraf (a)'nın ihlali iddası bakımından, Kocaeli 3. İş Mahkemesi'nin, işveren, başvuruçunun "karşı cinsiyetten kişilerle cinsel amaçlı ilişki"ye girdiğine dair somut bir delil sunmadığı ve tanık ifadelerinde tutarsızlıklar bulunduğu için başvuruçunun işten çıkarılmasının haksız olduğu sonucuna ulaştığını not etmektedir. Komite kaygıyla belirtmektedir ki, Kocaeli 3. İş Mahkemesi hiçbir zaman işveren lehine sunulan delillerin cinsiyet farkı gözeten ve ayrımcı niteliğine dair olumsuz bir yorum yapmamıştır. Kocaeli 3. İş Mahkemesi, işverenin eşit davranma ilkesini ihlal eden ve açıkça başvuruçuya karşı cinsiyet temelli ayrımcılık teşkil eden savunmasını kesin olarak reddetmek yerine işveren tarafından sunulan delili incelemiş ve sadece, "kadın" bir çalışan olan başvuruçunun ahlaki bütünlüğünü irdelemiş ve fakat erkek çalışanların yani Bay M.A. ve Bay D.U'nun ahlaki bütünlüğünü irdelememiştir. Kocaeli 1. Sulh Ceza Mahkemesi'nin aksine Kocaeli 3. İş Mahkemesi ya da Yargıtay, hiçbir zaman işveren tarafından sunulan delili "bütünüyle" başvuruçunun "özel yaşam"ını ilgilendiren bir mesele olarak değerlendirip reddetmemiştir. Komite, taraf Devlet'in değiştirmek için uygun önlemleri almadığı herhangi bir sosyal ve kültürel kalıba işaret etmediği için başvuruçunun iddiasının açıkça temelsiz ve yeterince doğrulanmamış olduğu şeklindeki taraf Devlet iddiasını reddetmektedir. Komite, bu vakadaki yargılama işlemlerinin, kadınların evlilik dışı ilişkilerinin ağırlığına ilişkin kalıplaşmış algıya dayandığı, evlilik dışı ilişkilerin erkekler bakımından kabul edilebilir ve fakat kadınlar bakımından kabul edilemez olduğu ve sadece kadınların "ahlaka aykırı en hafif kabahatten bile uzak durma" ödevi altında olduğu görüşündedir.

8.8 Komite, Sözleşme'nin tam anlamıyla uygulanabilmesi için taraf Devletlerin sadece doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı ortadan kaldırılmasına ve kadınların fiili durumunun iyileştirilmesine yönelik adımları atmasının değil aynı zamanda, kadınlara karşı ayrımcılığın kaynağı ve sonucu olan toplumsal cinsiyet kalıplarının düzeltilmesi ve dönüştürülmesi ve yanlış toplumsal cinsiyet kalıplarının ortadan kaldırılması gerektiğini vurgulamaktadır. Komite, toplumsal cinsiyet kalıplarının, yasalar ve hukuk sistemleri dahil çok çeşitli araç ve kurumlar yoluyla devam ettirildiği ve devletin her branştan ve düzeyden aktörleri ve özel hukuk aktörleri tarafından devam ettirilebileceği görüşündedir. Bu vakada Komite, Kocaeli 3. İş Mahkemesi'nin yasalara ve olgulara dayanan mu-

hakemesinin kalıplardan etkilenmesine izin verdiği ve Yargıtay'ın toplumsal cinsiyet yönüne işaret etmeyerek erkeklerin evlilik dışı ilişkilerinin olmasını kabul eden kadınların ve erkeklerin rollerine ilişkin kalıpları devam ettirdiği görüşündedir. Komite bu nedenle, taraf Devletin Sözleşme madde 5, paragraf (a) 'yı ihlal ettiği sonucuna varmaktadır.

8.9 Başvurucunun, madde 11, paragraf 1 (a) ve (d) 'deki haklarının taraf Devletçe ihlal edildiğine ilişkin iddiası bakımından Komite, başvurucunun şu argümanlarını not etmektedir; başvurucu iş yerini terk etmeden önce kuaför dükkanının yöneticilerinden biri onu "taciz" etmiş ve tüm alacaklarının ödendiğine ve tüm haklarından yararlandırıldığına dair bir belgeyi imzalamaya zorlanmış aksi takdirde başvurucunun "diğer erkeklerle evlilik dışı ilişki"leri olduğu dedikodusunu yayacaklarını söylemiştir. Komite, şayet başvurucu uygulanan baskı sonucunda söz konusu belgeyi imzalamak zorunda kalsa idi, işverene karşı dava açamayacak duruma düşmüş olacağını not etmektedir. Komite ayrıca, her ne kadar başvurucu, söz konusu belgeyi imzalamamış ise de evli bir kadın olarak söz konusu tehditlerden ötürü çok korktuğunu not etmektedir. Komite, başvurucuya yapılan baskının ve tehditlerin ve tacizin niteliğinin, başvurucu kadın olduğu ve evli bir kadın olduğu için yapıldığı ve bunların, eşit davranma ilkesinin bir ihlalini teşkil ettiği görüşündedir. Komite ayrıca, işverenin taciz dahil cinsiyete dayalı ayrımcılık yapmama yükümlüğünün, iş sözleşmesinin feshi ile sona ermediğini düşünmektedir. Bu vakada Komite, işverenin başvurucuyu sözde evlilik dışı ilişkileri hakkında dedikodu yaymakla tehdit etmekle kalmadığını ayrıca Kocaeli 3. İş Mahkemesi önünde başvurucunun "iş yerindeki karşı cinsiyetten kişilerle görünüşe göre cinsel amaçlı ilişki" sergilediğini ileri sürdüğünü gözlemlemektedir. Ayrıca, kuaför dükkanı yöneticisinin ve diğer bir çalışanın, iş sözleşmesinin feshi bildiriminde, başvurucunun karşı cinsiyetten kişilerle cinsel ilişkiye girerek ahlak dışı davranış sergilediğini belirttiği için Kocaeli 1. Sulh Ceza Mahkemesince hakaret suçundan suçlu bulunduğunu gözlemlemektedir. Bütün bunların ışığında Komite, eski işverenin, başvurucunun iş sözleşmesini, çalışma hakkını ve eşit muamele hakkını ihlal ederek hukuka aykırı bir şekilde sona erdirmesinin, Sözleşme madde 11, paragraf 1 (a) ve (d) çerçevesinde cinsiyet temelinde ayrımcılık oluşturduğu ve bu nedenle başvurucunun bu maddelerde düzenlenen haklarının, ki ulusal mahkemeler tarafından işaret edilmemiştir, ihlal edildiği görüşündedir.

8.10 Sözleşme'nin Seçmeli Protokolü madde 7, paragraf 1 uyarınca ve yukarıdaki tüm değerlendirmeler ışığında Komite, taraf Devletin Sözleşme madde 1 ile bağlantılı olarak madde 2, paragraf (a) ve (c) ve aynı zamanda madde 5, paragraf (a) ve madde 11, paragraf 1 (a) ve (d) çerçevesindeki yükümlülüklerini yerine getirmediği görüşündedir ve taraf Devlete aşağıdaki tavsiyelerde bulunmaktadır:

(a) Başvurucuya ilişkin olarak:

İş Kanunu madde 5 uyarınca yeterli tazminat da dahil olmak üzere uygun giderimin sağlanması;

(b) Genel olarak:

(i) Kadınların istihdam alanında cinsiyet temelli ayrımcılığa karşı etkili bir şekilde korunmasını sağlamak için İş Kanunu madde 5'in ve Sözleşme'nin pratikte uygulanmasını temin etmek için önlemler almak;

(ii) Kalıplaşmış önyargıların ve değerlerin karar vermeyi etkilememesini sağlamak için yargıçlar, avukatlar ve yasa uygulayıcılar için Sözleşme, Seçmeli

Protokolü ve genel tavsiye kararları konusunda toplumsal cinsiyet duyarlı uygun ve düzenli eğitim sağlanması.

8.11 Seçmeli Protokol madde 7, paragraf 4 uyarınca taraf Devlet, Komite'nin görüşlerine ve tavsiyelerine gereken önemi gösterecektir ve altı ay içinde Komite'ye, Komite'nin görüşleri ve tavsiyeleri ışığında aldığı önlemlere ilişkin bilgi de dahil yazılı bir cevap sunacaktır. Taraf Devletten ayrıca, Komite'nin görüşlerini ve tavsiyelerini yayımlaması ve ulusal resmi dile çevirmesi ve toplumun ilgili her kesiminin ulaşabilmesi için yaygın olarak dağıtması talep edilmektedir.

[Arapça, Çince, İngilizce, Fransızca, Rusça ve İspanyolca dillerinde kabul edilmiştir, İngilizce metin, orijinal versiyonudur.]

Ek

Komite üyesi Bayan Pramila Patten'in kişisel görüşü (aynı yönde)

Taraf Devletin, Sözleşme madde 1 ile bağlantılı olarak madde 2, paragraf (a) ve (c)'deki yükümlülüklerini ihlal ettiği yönündeki Komite çoğunluğunun görüşüne katılıyor olmakla birlikte, Komite'nin muhakemesine ilişkin olarak birkaç ek noktaya işaret etmek istiyorum. Öncelikle, madde 2, paragraf (c) 'nin ihlali bakımından vurgulamak isterim ki, taraf Devletin kendi ulusal sisteminde kadınların insan haklarını "etkili bir şekilde korunmasını sağlama" yükümlülüğü bağlayıcı/kesin bir sonuç yükümlülüğüdür. Madde 2, paragraf (c) 'deki "etkili" koruma, gerek hakların ihlali için hukuken bağlayıcı ya da etkili bir giderim hükmü gerekse pratikte var olan bir giderim hakkındadır. Bu vakede, İş Kanunu madde 5'in başvuruca etkili bir koruma sunduğunu söylemek güç.

Ayrıca altını çizmeye değer ki, taraf Devletin İş Kanunu, eşit davranma ilkesini güvence altına alan spesifik bir hüküm içermesine rağmen, söz konusu Kanun'un 5. maddesi sadece dört aya kadar ücret tutarında bir tazminat öngörmekte ve fakat herhangi bir olası eski hale iadeye ilişkin hüküm içermektedir. Aynı hükümde, ihlale ilişkin ispat külfetinin çalışanda olduğu ve ancak, işçi "bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde" gösterebilir ise, ispat külfetinin işverene geçtiği notunu aldım.

Komite sık sık, yasaların varlığının yeterli olmadığını ve Sözleşme'nin şekli eşitliğin ötesine geçtiğini ve maddi eşitlik hakkında olduğunu hatırlatmaktadır. Madde 2, paragraf (c) uyarınca taraf Devletler, mahkemelerin, mümkün olan azami ölçüde, taraf Devletlerin Sözleşme çerçevesindeki yükümlülükleriyle uyumlu olarak Sözleşme'deki biçimiyle eşitlik ilkesini uygulamalarını ve yasayı yorumlamalarını temin etmek zorundadır.

Bu vakede başvuruca, ulusal mahkemeler önündeki yargılama işlemlerinin başından sonuna kadar, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kaldığını ve eşit davranma ilkesinin ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Başvuruca, davaya cevap dilekçesinde ve iş sözleşmesinin feshi bildiriminde belirtilen kendisine yönelik iddiaları öğrenmesi üzerine derhal, hiçbir işverenin, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle "doğrudan veya dolaylı ayrımcılık" yapamayacağını öngören İş Kanunu No. 4857 (2003) madde 5 çerçevesinde işverene karşı ek bir dava açmıştır. Mahkeme, başvuruca tarafından açılan iki davayı birleştirdiği için başvuruca'nın davası bütünüyle maruz kaldığı toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa ve cinsiyetinden ötürü işten çıkarılmasına dayanmıştır. Başvuruca, kendisine karşı iddialar içeren iş sözleşmesi-

nin feshi bildirimini hazırlayan Bay M.A.'ya ve diğer iki çalışana karşı hakaretten ötürü cezai işlem başlatmıştır. Bu vakada, gerek Kocaeli 3. İş Mahkemesi gerekce Yargıtay, başvuru tarafından ileri sürülen toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık iddiasına ve bu iddiayı destekleyen delile gereken önemi göstermemiştir. Söz konusu mahkemeler, İş Kanunu madde 5'teki "eşit davranma" ilkesini çok dar yorumlamış ve başvuruçunun İş Kanunu madde 5 çerçevesindeki iddiasını reddetmiştir.

Başvuruçunun, madde 2, paragraf (a) 'daki haklarının ihlali iddiası bakımından, mevzuattan kaynaklanan bir eksiklik olduğunu değil ve fakat toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin uygulamaya geçirilmediğini iddia etmiştir. Kanaatimce, taraf Devlet, eşitlik ilkesinin uygulamaya geçirilmesini sağlama yükümlülüğü anlayışından yoksun olduğunu göstermiştir. Taraf Devlet, Komite'ye yaptığı sunumda, kadın hakları ve toplumsal cinsiyet konularında önemli yasalar çıkardığını ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığı yasaklama yükümlülüğünü yerine getirdiğini tekrar etmiş ancak, başvuruçunun, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda mevzuatta ve Anayasa'da yenilikçi ve önemli değişiklikler yapıldığını kabul eden ve fakat bu yeni hükümlerin uyulamaya geçirilmediğine vurgu yapan gözlemlerini dikkate almamıştır.

Madde 2, paragraf (a), haklara gerek fiili olarak gerekse yasal olarak sahip olmanın önemini altını çizmektedir ki bu, Komite'nin açıkça ve düzenli olarak not ettiği bir ayrımdır. Komite, Sözleşmeye özgü rapor usulü rehber kurallarında yasaların etkisi konusunda daha analitik nitelikte bilgi bile talep etmektedir.

Bu koşullar altında, taraf Devletin, İş Kanunu'nda düzenlenen eşit davranma ilkesinin uygulamaya geçirilmesini ve kadınların toplumsal cinsiyet temelli herhangi bir ayrımcılığa karşı etkili olarak korunmasını sağlamadığı için Sözleşme madde 1 ile bağlantılı olarak madde 2, paragraf (a) ve (c) çerçevesindeki yükümlülüklerini ihlal ettiği görüşündeyim

Kocaeli 3. İş Mahkemesi'nin muhakemesini yasalar ve olgulara dayandırmak yerine kalıplardan etkilenmesine izin verdiği ve Yargıtay'ın, alt derece mahkemesinin kararını geçersiz saymayarak, erkeklerin evlilik dışı ilişki yaşamasına izin veren, kadınların ve erkeklerin rollerine ilişkin toplumsal cinsiyet kalıplarını sürdürdüğü şeklindeki Komite çoğunluğunun muhakemesini tamamen destekliyorum. Dolayısıyla, taraf Devletin, Sözleşme madde 5, paragraf (a) 'yı ihlal ettiği kararına vardım.

Başvuruçunun Sözleşme madde 11, paragraf (a) ve (d) 'deki haklarının taraf Devletçe ihlal edildiği yönündeki Komite çoğunluğunun görüşüne katılıyorum. Ancak, söz konusu ihlal bakımından Komite çoğunluğu görüşünde ifade edilen muhakemeye katılıyorum.

Başvuruçunun, Sözleşme madde 11, paragraf 1 (a) ve (d) çerçevesindeki haklarının ihlal edildiğine ilişkin iddiasını desteklemek için, işverenin, kendisini tüm haklarından yararlandırdığını belirten bir belgeyi imzalamaya zorladığını, yapmaması halinde diğer erkeklerle ilişkisi olduğu dedikodusunu yayma tehdidinde bulunduğunu ileri sürmüştür. Başvuruçunun böylelikle, işveren tarafından toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa - "mobbing" - maruz bırakıldığını ve mahkemelerin bu hususa işaret etmediğini ve bu husus için tazminata hükmetmediğini iddia etmiştir. Başvuruçunun ayrıca, eşit davranma ilkesinin bir kadın çalışanın iş yerinde evlilik dışı ilişki yaşadığı iddiasıyla işten çıkarılması yoluya ihlal edildiğini belirtmiştir.

Taraf Devletin, Sözleşme madde 11, paragraf 1'e ilişkin ihlal iddiasının açıkça temelsiz ve yeterince doğrulanmamış olduğu ve başvuruçunun işten çıkarılmasıyla Bay D.U. arasındaki sözde ilişki arasında herhangi bir olası bağlantıya ya da Bay D.U. ile kendisi arasında ayrımcılık yapıldığına dair yeterli esaslı bilgi sağlayamadığı ve başvuruçunun işe düzenli olarak gelmediği ve iş ahlakına uygun davranmadığı için işten çıkarıldığı, oysa Bay D.U.'nu işe devamsızlık gibi bir meselesinin olmadığı ve onun hakkında herhangi bir müşteriden şikayet gelmediği yönündeki iddiasına katılmıyorum.

Başvuruçunun, Kocaeli 3. İş Mahkemesi önündeki davanın taraflarından her birinin iddialarını taraf Devletin yanlış anladığı yönündeki iddiasına katılmıyorum. Başvuruçunun yaptığı sunumlarda, haksız işten çıkarılmaya ilişkin alt derece mahkemesi önündeki yargılama sırasında işverenin, Kocaeli 3. İş Mahkemesi'ne, başvuruçunun erkek bir çalışanla ilişkisi olduğu, bu cinsel ilişkiyi afişe ettiği ve iş ahlakına aykırı ahlak dışı davranışları olduğu ve iş yerinde dedikodulara sebebiyet verdiği için işten çıkarıldığını iddia eden davaya cevap dilekçesi ve iş sözleşmesinin feshi bildirimini sunduğunu vurgulamıştır. İşveren lehine olan tanıklardan biri olan Bay M.A. bile başvuruçunun, iş arkadaşı Bay D.U. ile bir ilişkisi olduğu yönünde ifade vermiştir. Başvuruçunun, taraf Devletin iddiasının aksine, bu iddiaların işveren tarafından yapıldığını ve işverene karşı açtığı davanın temelini teşkil ettiğini vurgulamıştır. Başvuruçunun, işverenin bu iddialarını takiben nasıl Kocaeli 3. İş Mahkemesi'ne iş yerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin ek bir dava açtığını ve mahkemenin bu iki davayı birleştirdiğini açıklamıştır. Başvuruçunun, işverenin açıklama talebine karşılık vermediği, işe düzenli olarak gelmediği ve iş ahlakına uygun davranmadığı yönündeki işveren iddialarının tümünü, başvuruçunun işten çıkarılmasını hukuka aykırı bulan ve kıdem tazminatı ile işverenin işle ilgili olarak başvuruçuya verdiği diğer zararların ödenmesine karar veren Kocaeli 3. İş Mahkemesi'nin reddettiğini eklemiştir.

Başvuruçunun, hiçbir işverenin, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle "doğrudan veya dolaylı ayrımcılık" yapamayacağını öngören 4857 No'lu (2003) İş Kanunu madde 5'e dayanarak, mahkemelerin işverenler tarafından uygulanan doğrudan ve dolaylı nitelikteki toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığı araştırmak zorunda olduklarını ileri sürmüştür. Başvuruçunun tarafından açılan iki davanın mahkeme tarafında birleştirilmesi üzerine dava tamamen başvuruçunun maruz kaldığı toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ve cinsiyetinden ötürü işten çıkarılmasına dayanmıştır. Başvuruçunun, başka erkeklerle olan sözde ilişkileri konusunda dedikodu yayılacağı tehdidi altında maddi haklarına ve yetkilerine ilişkin bir belgeyi imzalaması için kendisine uygulanan taciz ve baskı dahil olmak üzere, toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin olarak sunduğu tüm olguları ve delilleri mahkemelerin görmeyen geldiğini ileri sürmüştür. Sonuç olarak, başvuruçunun İş Kanunu madde 5 çerçevesindeki iddiası reddedilmiş ve bu madde çerçevesindeki tazminat hakkından yararlandırılmamıştır.

Madde 11, paragraf (d), tazminatlar dahil eşit ücret, eşit değerdeki işe eşit muamele görme, işin niteliğinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkına ilişkindir. Madde 11, paragraf 1 (d) 'deki "ücret" teriminden kasıt, Sözleşme'nin hazırlık çalışmalarında üzerinde uzlaşıldığı üzere, İLO Sözleşmesi No.100'deki geniş ücret tanımıdır, böylece ücret, "işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından işçiye gerek nakdi gerekse aynı olarak, doğrudan ya da

dolaylı şekilde ödenen normal, taban ya da asgari ücret veya aylık ile her türlü ek ödemeleri” kapsar. Böylesine geniş bir tanıma giren ücret ve ödemelerin türleri arasında, kıdem tazminatı, haksız işten çıkarma tazminatı yer almaktadır.

Kocaeli 3. İş Mahkemesi'nin, başvurucunun işten çıkarılmasını haksız ve hukuka aykırı bulmasına rağmen, başvurucuya haksız işten çıkarmadan ötürü sadece kıdem ve ihbar tazminatı ödenmiş ve altı yıllık hizmetten sonra işini kaybetmiş olduğunu not ediyorum. Kocaeli 3. İş Mahkemesi ve Yargıtay, başvurucunun, toplumsal cinsiyet temelinde ayrımcılığa uğradığı iddiasını reddetmiş ve başvurucuya İş Kanunu madde 5 uyarınca tazminat verilmemiştir. Ne Kocaeli 3. İş Mahkemesi ne de Yargıtay, başvurucunun işten çıkarıldığı keyfi şekle ve işverenin yanlış eylemlerinin sonuçlarına ve başvurucunun kariyerine ilişkin toplumsal cinsiyet ayrımcılığına işaret etmiştir. Şikayette bulunduğu 2009 yılında 40 yaşında bir kadın olan başvurucu için yeni bir iş bulmak kolay olmayabilir.

Taraf Devletin İş Kanunu'nda başvurucunun eski mevkiine yerleştirilmesine ilişkin herhangi bir hüküm olmadığı için, vurgulamak isterim ki, çalışma hakkı bir temel insan hakkıdır, uluslararası hukukta güçlü bir şekilde yerleşmiş ve evrensel insan haklarının temelinden kaynaklanmaktadır. Sözleşme madde 11, kadınların çalışma hakkına ilişkin en kapsamlı hükmü içermektedir ve paragraf 1-3'te çalışma hakkının temel unsurları olan iş güvenliği hakkı, eşit ücret hakkı ve işin niteliğinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı tanımlanmaktadır. Madde 11, erkeklerin ve kadınların eşitliği temelinde, özel olarak mesleği ve işi serbestçe seçme hakkı, meslekte ilerleme hakkı, iş güvenliği ve hizmetin sağladığı bütünü menfaatlerden ve olanaklardan yararlanma olmak üzere aynı hakları sağlamak için taraf Devletlerin uygun tüm önlemleri almasını gerekli kılmaktadır. Her ne kadar Komite, çalışmanın kadınların hayatındaki merkezîyetinin sık sık altını çiziyor ise de, bu vakada başvurucu, işine son verilmesinin haksız ve hukuka aykırı olduğu bir mahkeme kararı ile tespit edilmiş olmasına rağmen işini kaybetmiştir. Bu nedenle, taraf Devletin, başvurucunun işte maddi eşitliğini sağlayamadığı, işverenin ve çalışanlarının eylemleri ve yaptıklarının başvurucunun çalışma hakkından ve iş güvenliğinden yoksun bırakılmasına yol açtığı sonucuna varmaktayım. Yukarıdakiler ışığında, başvurucunun Sözleşme madde 11, paragraf 1 (a) ve (d) 'deki haklarının da ihlal edildiği kanaatindeyim.

Komite çoğunluğu tarafından yapılan tavsiyelere katılıyorum.

(İmza) Pramila Patten

[İngilizce yazılmıştır. Bilahare, Komite'nin Genel Kurula Yıllık Raporu'nun bir parçası olarak Arapça, Çince, Rusça ve İspanyolca dillerinde de yayımlanacaktır.]

