

Karar İncelemesi

Sicil, 2026/I Sayı 55: 192-205

Makale Gönderim Tarihi: 3 Haziran 2026

Makale Kabul Tarihi: 10 Haziran 2026

İş Sözleşmesini Evlilikten İtibaren Bir Yıl İçinde Fesheden Ancak Kocasını Fesih Önce Ölen Kadın İşçi Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilir Mi?

–Sıradışı ve üzücü bir olasılığa yönelik değerlendirme – İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi’nin 03.04.2026 tarihli Kararı’nın incelenmesi.

Öz

1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinin 1. fıkrasında iş sözleşmesini, “kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi” halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı düzenlenmiştir, fesih tarihinde kocanın hayatta olması gibi bir koşul yasada aranmamıştır. Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında “evliliğin kadına yüklediği toplumsal sorumluluğun bir

gereği olarak” bu fesih hakkının tanındığı belirtilmektedir. Bu hakkın kazanılması için tek şart, kadın işçinin iş sözleşmesini evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde feshetmesidir. Sözleşmeyi fesih olgusunun içerik denetimi yetkisi işverene verilmemiştir. Bu nedenle ilk derece mahkemesi ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi’nin 03.04.2026 tarihli Kararı isabetli değildir.

Anahtar Sözcükler:

Kıdem tazminatı, kocanın ölümü, resmi evlilik, iş sözleşmesinin feshi, kadın işçi

Can a Female Employee Who Terminates Her Employment Contract within One Year of Marriage, but Whose Husband Died Before the Termination, Still Be Entitled to Severance Pay?

A Review of an Unusual and Sad Scenario – Analysis of the Decision of the 52nd Civil Chamber of the Istanbul Regional Court of Justice Dated 03.04.2026¹

Abstract

Article 14, paragraph 1 of the Labor Law No. 1475 provides that a female employee shall be

*Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi, hediyeergin@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2339-4842.

entitled to severance pay if she terminates her employment contract "of her own will within one year from the date of her marriage." The law does not require that the husband be alive on the date of termination.

In the decisions of the Court of Cassation and the Regional Courts of Justice, it has been stated that this right of termination is granted "as a consequence of the social responsibilities that marriage imposes upon a woman." The only

condition for acquiring this right is that the female employee terminate her employment contract within one year of the date of marriage.

The authority to conduct a content review of the termination of the contract has not been granted to the employer. For this reason, the decision of the court of first instance and the 52nd Civil Chamber of the Istanbul Regional Court of Ap-peal dated 03.04.2026 are not correct.

Keywords:

Severance pay, death of the husband, legal marriage, termination of the employment contract, female employee.

İstanbul Anadolu 1. İş Mahkemesi'nin 11.10.2021 tarih ve 2019/907 Esas, 2021/801 Karar sayılı kararına karşı davacı vekilince istinaf kanun yoluna başvurulmuş, ancak "Davacı vekilinin istinaf başvurusunun HMK 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmiştir. T.C İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 2022/4506 dosya numaralı, 2026/741 Karar numaralı ve 03.04.2026 tarihli Kararında;¹

I. Dava:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalı iş yerinde 01.10.2007-14.05.2019 tarihleri arasında hemşire olarak çalıştığını, iş akdinin davacı tarafından haklı nedenle feshedildiğini, işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

II. Cevap:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin haklı nedenle feshedilmesi nedeni ile haksız açılan davanın reddine karar verilmesini talep ve müdafaa etmiştir.

III. İlk Derece Mahkemesi Kararı:

İlk Derece Mahkemesi'nce, «Mahkememizce yapılan yargılama neticesinde; dava ve cevap dilekçeleri, taraf vekillerinin mahkememizdeki beyanları, incelenen SGK ve özlük kayıtları, tanık anlatımları, bilirkişi raporu, ek rapor, idari ve mali kurumların cevabi yazıları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacının davalıya ait işyerinde 01/10/2007-19/05/2019 tarihleri arasında 11 yıl 1 ay 10 gün süre ile aylık 8.307,36 TL brüt ücret ile çalıştığı ve davacının iş akdinin davacı yanca feshedildiği sabittir. Davacı vekili, müvekkilinin iş akdinin evlilik sebebi ile haklı nedenle feshedildiğini iddia etmiş ise de davacının 08/07/2018 tarihinde evlendiği, eşinin yaklaşık 1 ay sonra vefat ettiği, vefatından 3 ay kadar sonra ücretsiz izin talep edip ücretsiz izne ayrıldığı, akabinde 25/04/2019 tarihinde evlilik nedeni ile iş akdini feshettiğini bildirdiği, davacının eşinin ölümü ile evliliğin hüküm ve sonuçlarının ortadan kalktığı, bu hali ile davacının evlilik sebebine dayanarak istifa etme hakkının bulunmadığı, her ne kadar dava dilekçesinde eşinin vefatından dolayı psikolojik yıkım yaşadığı

¹ T.C. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 2022/4506 dosya numaralı, 2026/741 Karar numaralı ve 03.04.2026 tarihli Kararı. Bu karar İstanbul Anadolu 1. İş Mahkemesi'nin 11.10.2021 tarih ve 2019/907 Esas, 2021/801 Karar sayılı Kararının istinaf başvuru yoluyla incelenmesine ilişkin olup kararlar özel arşivden alınmıştır.

iddia edilmiş ise de bu hususta tanık dinletmediği, bu hali ile iddiasını ispatlayamadığı anlaşıldığından kıdem tazminatına hak kazanamadığı sonucuna varılmış, aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.” gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İstinaf Sebepleri:

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesi’nce yazılan gerekçeli karar, taraflara usulüne uygun tebliğ edilmiştir. İstinaf Kanun Yoluna yasal süresinde davacı tarafça müracaat edilmiştir.

B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davacının iş sözleşmesini evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde sona erdirdiğini, kıdem tazminatı almaya hak kazandığını, işyerindeki kideminin 11 Yıl 7 Ay 13 Gün olduğunu, davacının 08.07.2018 tarihinde evlendiğini, evlendikten çok kısa bir süre sonra eşinin vefat ettiğini, kocasının ölümü ile evlilikten mütevellit bir sonuç olan psikolojik yıkım, müvekkilimin bütün hayatını değiştirdiğini, elim olay üzerine, müvekkilim işten ayrılmak için başvurduğunu, İş Kanununun 14.maddesinin 1,5.fıkrası hükmü uyarınca «kadın işçinin evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde iş sözleşmesini feshetme hakkı» çerçevesinde iş sözleşmesini feshetme hakkını kullandığını belirttiğini, davalı işverenlik müvekkile ücretsiz izin vererek ara vermesini sağladığını, ücretsiz izin süresi zarfında İngiltere’deki ailesinin yanına gittiğini, Mayıs 2019’a değin davalı işverenlikçe ücretsiz izin verildiğini, 14.05.2019 tarihinde işverenin davacının istifasını kabul ettiğini, işten çıkış kodunu “13” yerine “03” olarak SGKya bildirdiğini, mahkemenin “davacının eşinin ölümü ile evliliğin hüküm ve sonuçlarının ortadan kalktığı”nı belirterek vermiş olduğu hükme gerekçe yapılmasının hatalı olduğunu, kararın gerekçesiz olduğunu beyanla istinaf yasa yoluna başvurmuştur.

V. Delillerin Değerlendirilmesi ve Gerekçe:

Dava; kıdem tazminatı ve bir kısım işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

HMK’nın 342. maddesinde yer alan “istinaf başvuru dilekçesinde başvuru sebepleri ve gerekçesinin bildirilmesi”, 355. maddesinde yer alan “incelemenin, istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılacağı ancak, bölge adliye mahkemesinin kamu düzenine aykırılık gördüğü takdirde bunu resen gözeticeği” ve 357. maddesinde yer alan “bölge adliye mahkemesince resen göz önünde tutulacaklar dışında, ilk derece mahkemesinde ileri sürülmeyen iddia ve savunmaların dinlenemeyeceği, yeni delillere dayanılamayacağı” ve “ilk derece mahkemesinde usulüne uygun olarak gösterildiği hâlde incelenmeden reddedilen veya mücbir bir sebeple gösterilmesine olanak bulunmayan delillerin Bölge Adliye Mahkemesince incelenebileceği” hükümleri doğrultusunda istinaf başvuru dilekçesinde herhangi bir gerekçe içermeyen soyut ve yasanın amacına uygun olmayan sebepler nazara alınmaksızın gerekçeli olarak ileri sürülen istinaf sebepleri ile kamu düzenine ilişkin hususlar inceleme konusu yapılmıştır.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin bayan işçi tarafından evlilik sebebiyle feshedilip feshedilmediği ve buna göre kıdem tazminatı hakkının doğup doğmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 120. maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte olan mülga 1475 sayılı Yasanın 14. maddesinin birinci fıkrasında, bayan işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde evlilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanabilecek şekilde feshedebileceği hükme bağlanmıştır. Kadın işçinin evlilik sebebiyle fesih hakkı, evlilik tarihinden itibaren başlar. Bu hak, sadece bayan eşi tanınmış olup, resmi evlilik işleminin tamamlanmasından itibaren bir yıl içinde kullanılmalıdır. Kadın işçinin evlilik öncesinde bu hakkını kullanması da olanaksızdır.

Kadın işçinin yasanın tanıdığı fesih hakkını kullanması halinde, kıdem tazminatı talep hakkı doğar. Feshin işverence kabul edilmesi gerekmez. Aynı zamanda işçinin işverene ihbar öneli tanınması zorunluluğu da bulunmamaktadır.

Evliliğin kadına yüklediği toplumsal sorumluluğun bir gereği olarak yasada belirtilen fesih hakkı tanınmıştır. Çalışma hayatının evlilikle birlikte gere-

ğ gibi yürütülemeyeceği düşüncesi, aile birliğinin korunması ve kadının aile ile ilgili görevleri, yasakoyucuyu bu doğrultuda bir düzenlemeye yöneltmiştir. Bununla birlikte Anayasal temeli olan çalışma hak ve hürriyetinin ortadan kaldırılması düşünülemez. Kadının işçinin evlilik nedenine bağlı feshinin ardından kısa bir süre sonra yeniden çalışmasının gerekleri ortaya çıkmış olabilir. Hatta kadın işçi evlilik nedenine dayalı feshin ardından ara vermeksizin başka bir iş yerinde çalışmaya başlayabilir ve bu durum evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında daha olumlu sonuçlar doğurabilir.

İşçinin evlilik sebebi ile iş sözleşmesini feshetmesinden sonra, yeniden çalışmasını gerektirecek durumlar ortaya çıkabileceği gibi, işçinin bu hakkını kendisi için daha olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşündüğü bir başka iş yerinde çalışma amacı ile de kullanması mümkündür. Bayan işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini evlilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanabilecek şekilde feshedebileceğine yönelik kanuni düzenleme açısından, kanun koyucunun amacının, işçinin çalışma yaşamını aktif olarak sonlandırması olduğundan bahsedilemez.

Yasaya göre davacının kıdem tazminatını gerektirir fesih hakkı resmi evlilik işlemi ile doğacaktır.

Somut olayda, davacı 08.07.2018 tarihinde evlenmiş olup, eşi 22.08.2018 tarihinde vefat etmiş, eşinin vefatı sonrasında 10.11.2018 - 10.05.2019 tarihleri arasında ücretsiz izin talebinde bulunulmuş, işveren tarafından kabul edilmiş, 25.04.2019 tarihli dilekçesiyle iş akdini evlilik nedeniyle 10.05.2019 tarihinde iş akdini sona erdirdiğini ve kıdem tazminatının ödenmesini talep ettiği anlaşılmaktadır. 1475 sayılı kanunun 14 ncü maddesinde yukarıda açıklandığı üzere yasa koyucu tarafından evliliğin kadına yüklediği toplumsal sorumluluğun bir gereği olarak fesih hakkı tanınmış olup, resmi evlilik işlemleri gerçekleştirilmeden gerçekleştirilen feshin işverenle fesin öncesinde bir anlaşma bulunmaması halinde kıdem tazminatına hak kazandırmayacağı yerleşik Yargıtay içtihadı niteliğindedir. Her hak gibi bu hakkın da ayrıca dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılması gerekmektedir. Davacı tarafından her ne kadar evli-

lik tarihi olan 08.07.2018 tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde bu hak kullanılmış ise de; çalışma hayatının evlilikle birlikte gereği gibi yürütülemeyeceği düşüncesi, aile birliğinin korunması ve kadının aile ile ilgili görevleri dikkate alınarak yasa koyucu tarafından konulan düzenlemenin kabulü için fesih tarihi itibarıyla söz konusu evliliğin devam ediyor olması gerektiği hususu açık olup, salt evlilik haricinde başkaca bir neden ileri sürülüp ispatlanmadığı (hamilelik, müşterek çocuk, feshin evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında daha olumlu sonuçlar doğuracağı vs gibi) dikkate alındığında ilk derece mahkemesince fesih tarihi itibarıyla eşinin vefatı nedeniyle evliliğin hüküm ve sonuçlarının ortadan kalktığı gerekçesiyle kıdem tazminatı talebinin reddi isabetli olup, buna ilişkin istinaf itirazları yerinde bulunmamaktadır.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, danyandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakıa mahkemesi hakiminin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu; ilk derece mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesi ile delillerin değerlendirilmesi ve karar gerekçesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı, istinaf kanun yolu başvuru talebinin esastan reddi gerektiği sonuç ve kanaatine varılarak aşağıdaki gibi hüküm kurulmuştur.

VI. Hüküm:

Gerekçesi Açıklandığı Üzere;

1-Davacı vekilinin vekilinin istinaf başvurusunun HMK 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan REDDİNE,

2-YARGILAMA GİDERLERİ;

a-) Bakiye 672,70 TL istinaf karar harcının Davacıdan alınarak Hazineye gelir kaydına,

b-) Kararın, HMK 359/4 maddesi gereğince, re'sen taraflara tebliğine,

c-) Karar kesinleştiğinde, tebligat, harç ve avans iadesi işlemlerinin İlk Derece Mahkemesince tamamlanmasına;

Dair, 6100 sayılı HMK 361. maddesi gereğince, kararın tebliği tarihinden itibaren İKİ HAFTA içinde YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ nezdinde temyiz yolu açık olarak, oy birliği ile karar verildi.03/04/2026" denilmiştir.

I. Uyuşmazlığa Konu Olay

25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin, 29.7.1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanun'un 3. maddesi ile değiştirilen birinci fıkrasına göre iş sözleşmesini, "kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi" halinde kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Somut olayda davacı 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi 1. fıkrası uyarınca iş sözleşmesini evlenme tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde olmak üzere 14.05.2019 tarihinde feshetmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan davacı 08.07.2018 tarihinde resmi nikahla evlenmiş ve davalı işverene evliliğini bildirmiş, evlilik cüzdanını özlük dosyasına sunmuştur. Ancak evlendikten çok kısa bir süre sonra davacının kocası geçirdiği kalp krizi nedeniyle vefat etmiştir. Bu ölüm üzerine davacı çok büyük bir travma geçirmiş, manevi yıkım yaşamıştır. Kocasının ölümü ile evlilikten kaynaklanan bir sonuç olan psikolojik yıkım, davacının bütün hayatını değiştirmiştir. Bu kayıp, davacının hem sosyal hayatını hem de çalışma hayatını derinden etkilemiştir.

İlk derece mahkemesi olan İstanbul Anadolu 1. İş Mahkemesi'nin 11.10.2021 tarih, 2022/4506 E. ve 2026/741 K. sayılı kararında, davacının iş sözleşmesini evlilik nedeniyle feshetmiş olmasına rağmen, fesihten önce kocası vefat etmiş olduğu için kıdem tazminatına hak kazanmadığına hükmedilmiştir. Gerekçeli Kararda; "... tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacının davalıya ait işyerinde 01/10/2007-19/05/2019 tarihleri arasında 11 yıl 1 ay 10 gün süre ile aylık 8.307,36 TL brüt ücret ile çalıştığı ve davacının iş akdinin davacı yanca feshedildiği sabittir. Davacı vekili, müvekkilinin iş akdinin evlilik sebebi ile haklı nedenle feshedildiğini iddia etmiş ise de davacının 08/07/2018 tarihinde evlendiği, eşinin yaklaşık 1 ay sonra vefat ettiği, vefatından 3 ay kadar sonra ücretsiz izin talep edip ücretsiz izne ayrıldığı,

akabinde 25/04/2019 tarihinde evlilik nedeni ile iş akdini feshettiğini bildirdiği, davacının eşinin ölümü ile evliliğin hüküm ve sonuçlarının ortadan kalktığı, bu hali ile davacının evlilik sebebine dayanarak istifa etme hakkının bulunmadığı, her ne kadar dava dilekçesinde eşinin vefatından dolayı psikolojik yıkım yaşadığı iddia edilmiş ise de bu hususta tanık dinletmediği, bu hali ile iddiasını ispatlayamadığı anlaşıldığından kıdem tazminatına hak kazanamadığı sonucuna varılmış" denilerek gerekçeli karar oluşturulmuştur.²

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 03.04.2026 tarihli Kararı ile ilk derece mahkemesinin kararına karşı davacı vekilince yapılan istinaf başvurusu, Yargıtay yolu açık olmak üzere reddedilmiştir.

II. Hukuki Sorun

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 03.04.2026 tarihli kararı, evlilik nedeniyle iş sözleşmesinin bir yıl içerisinde feshedilmesi, ancak fesih tarihinden önce kocanın vefat etmesi durumunda kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağının tartışıldığı ilk karar (görülebildiği kadarıyla) olması nedeniyle büyük bir önem taşımaktadır. Zira 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasında iş sözleşmesini, "kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi" halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı düzenlenmiş, fesih tarihinde kocanın hayatta olması gibi bir koşul aranmamıştır. Hal böyleyken İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 03.04.2026 tarihli bu kararı ile 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/1.maddesine adeta yeni bir koşul eklenmiş, fesih tarihinde kocanın hayatta olması şartı genişletici yorum yoluyla kabul edilmiştir. Bu karar incelemesinde sadece evlilik nedeniyle fesihte kıdem tazminatına hak kazanma bakımından inceleme yapılmış, kıdem tazminatına esas hizmet süresi, tazminata esas ücret vb. konulara sınırlı şekilde yer verilmiştir.

2 T.C. İstanbul Anadolu 1. İş Mahkemesi'nin 2019/907 Esas, 2021/801 Karar, 11.10.2021 tarihli Kararı (özel arşiv).

III. Değerlendirme

1. İş Sözleşmesini Evlilik Nedeniyle Fesheden Kadın İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

A) Kadın İşçinin İş İlişkisi Esnasında Evlenmesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesinin yollamasıyla, halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasında, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesini fesih ile sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı hükme bağlanmıştır. Bu hak sadece 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan ve iş ilişkisi devam ederken evlenen kadın işçiye tanınmıştır.³ Yoksa iş ilişkisi kurulmadan önce evlenmiş olan ya da resmi nikahla evlilik kurulmadan önce, nişanlılık veya sözlülük döneminde iş sözleşmesini fesheden kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanması söz konusu olmayacaktır. Zira, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasının lafzına göre, kadın işçinin evlilik sebebiyle fesih hakkı evlilik tarihinden itibaren başlar. Dolayısıyla, kadın işçinin resmi evlilik işlemi gerçekleşmeden önce evlilik nedeniyle çalışmak istemediğini belirten bir dilekçe ile iş sözleşmesini feshetmesi ve kıdem tazminatına hak kazanması mümkün olmayacaktır. Yargıtay kararlarında da bu hususun vurgulandığı görülmektedir; "Somut olayda, davacı evlilik nedeniyle ancak henüz resmi evlilik işlemi yapılmadan iş sözleşmesini feshetmiştir. Yukarıdaki ilke kararında da belirtildiği üzere Yasa hükmü açık olup resmi evlilik işlemi yapılmadan bu hak kullanılamayacağından davacının kıdem tazminatına hak kazanamayacağı ve bu nedenle davanın reddi gerektiği gözetilmeden, yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir."⁴ Yargıtay diğer

kararlarında da iş sözleşmesini feshettikten 23 gün sonra,⁵ 10 gün sonra,⁶ 7 gün sonra evlenen kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağına hükmetmiştir.⁷

leminden önce müstakbel bir evlilik için başka bir anlamla yapacağı evlilik nedeni ile iş sözleşmesini fesheden davacının, 1475 Sayılı Kanun'un 14. maddesindeki hüküm karşısında kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir.", Yargıtay HGK, E. 2015/7-3743, K. 2018/81, 24.1.2018 tarihli Kararı (www.kazanci.com); Yargıtay 9. HD., E. 2024/4245, K. 2024/5687, 26.03.2024 tarihli kararı (www.legalbank.net).

5 Yargıtay HGK, E. 2015/7-3743, K. 2018/81, 24.1.2018 tarihli Kararı (www.kazanci.com).

6 "Davacının evlenmek amacıyla evlilik tarihi olan 09.10.2006 tarihinden yaklaşık on gün kadar önce 30.09.2006 tarihinde iş akdini sona erdirmek amacıyla davalı işyerine dilekçe verdiği, yani fesih hakkını, resmi evlilik işlemi tamamlamadan kullandığı, davacı kadın işçinin nikah öncesi iş akdini sonlandırmaya yönelik yaptığı bu işlemin fesih olarak nitelendirilmesinin mümkün bulunmadığı, işyerinden ayrılmak amacıyla verilen dilekçenin istifa mahiyetinde olduğu, bu itibarla 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasında yer alan ve fesih hakkının, resmi evlilik işleminin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kullanılacağına dair kanunun açık hükmüne aykırı davranıldığı anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca; Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma ilamına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu sebeple direnme kararı bozulmalıdır.", Yargıtay HGK, E. 2014/9-1136, K. 2016/968, T. 12.10.2016 (www.kazanci.com). Aynı yönde; "Somut olayda davacı iş akdini 17.08.2009 tarihli ihtarnamesi ile evlilik nedeniyle sona erdirmiş, 25.09.2009 tarihinde de evlenmiştir. Davacının fesih tarihinden sonra evlendiği anlaşıldığından kıdem tazminatına hak kazanamaz. Anılan işteğin reddi gerekirken kabulü hatalıdır." (Yargıtay 9. HD., E. 2012/9096, K. 2014/14994, 8.5.2014 tarihli Kararı, (www.kazanci.com)); Bir başka kararda da; "Somut olayda, dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı 11.06.2009 tarihinde yazıp imzaladığı dilekçesi ile "14.08.2009 itibarıyla evlilik nedeniyle ayrılmak durumdayım" diyerek iş akdini fesih hakkı resim evlilik işlemi ile doğacağından ve davacı henüz resmi evlilik işlemi gerçekleşmeden iş sözleşmesini verdiği dilekçe ile sona erdirdiğinden kıdem ve ihbar tazminat taleplerinin reddi gerekirken yanlışlığı değerlendirme ile davacı istemlerinin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." denilmiştir (Yargıtay 9. HD., E. 2011/20789, K. 2013/19362, 24.6.2013 tarihli Kararı (www.kazanci.com)).

7 Yargıtay 9. HD., E. 2012/26431, K. 2014/27565, 22.09.2014 tarihli Kararı (www.kazanci.com). Kararda, "kendi el yazısı ile kaleme alınmış dilekçesine göre 4.7.2009 tarihi itibarıyla evlilik işlemlerini yapabilmek için istifa etmiş, ancak 11.7.2009 tarihinde evlenmiştir. Evlilik nedeni ile feshin kıdem tazminatına hak kazandırabilmesi için bu hakkın evlenme tarihinden itibaren 1 yıl içinde kullanılması gerekirken, somut olayda evlenme tarihinden önce gerçekleşen istifanın haklı nedenle fesih olarak kabulü mümkün değildir. Davacı işçinin kıdem tazminatı talebi-

3 Narmanlioğlu, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014, s. 577-578; Akyiğit, Ercan: Kıdem Tazminatı, 2. Baskı, Ankara 2010, s. 203.

4 Yargıtay 9. HD., E. 2011/28288, K. 2013/23400, 23.09.2013 tarihli Kararı (www.legalbank.net). Aynı yönde; "davacının iş sözleşmesini 05.06.2008 tarihinde eylemli olarak feshettiği, resmî evlilik işleminin ise 24.06.2008 tarihinde gerçekleştiği dikkate alındığında, resmî evlilik iş-

Kadın işçinin evlilik nedeniyle fesih hakkı, resmi evlilik tarihinden itibaren başlar. 1475 sayılı İş Kanunu'nun m. 14/1 lafzına göre göre, bu hak sadece kadın eşi tanınmış olup, resmi evlilik işlemlerinin tamamlanmasından itibaren bir yıl içinde kullanılmalıdır.⁸ Bu hükme dayanarak erkek işçilerin evlendikten sonra bir yıl içinde iş sözleşmesini feshetmesi ve kıdem tazminatına hak kazanması olanak dışıdır. Nitekim, evlilik nedeniyle feshe bağlı olarak kıdem tazminatına hak kazanmaya ilişkin kadın işçilere tanınan yasal düzenlemenin Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesine aykırı olduğu iddiasıyla açılan davada Anayasa Mahkemesi iptal talebini reddetmiştir.⁹

Kadın işçinin sadece iş ilişkisi devam ederken evlenmesi halinde iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı talep edebilmesi mümkündür. Yoksa işe girdiği esnada halihazırda evli olan kadın işçinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/1. maddesindeki haktan yararlanması olanak dışıdır.¹⁰ Ancak, çalıştığı esnada kadın işçinin eşinden boşanıp başka birisiyle yeniden evlenmesi halinde ve feshin bir yıl içinde gerçekleşmesi şartıyla iş sözleşmesini kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde feshedebilecektir.¹¹

Kadın işçinin evlilik sebebiyle fesih hakkı evlilik tarihinden itibaren başladığı için bu hakkın resmi evlilik tarihinden itibaren kullanılması gerekir. Resmi nikah işleminin atama vb. nedenlerle önceden yapıldığı ve geleneksel evlilik töreninin daha sonra yapıldığı şeklindeki iddiaların fesih hakkını kul-

lanma süresine etkisi olmayacaktır.¹² Bunun gibi kadın işçinin resmi evlilik işlemi gerçekleşmeden önce evlilik nedeniyle çalışmak istemediğini belirtir yönde ifadeler kullanarak yazdığı dilekçe ile iş sözleşmesini feshetmesi ve kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir. Yargıtay 9. HD'nin 23.09.2013 tarihli Kararına konu olan olayda, "davacı evlilik nedeniyle ancak henüz resmi evlilik işlemi yapılmadan iş sözleşmesini feshetmiştir. Yukarıdaki ilke kararında da belirtildiği üzere Yasa hükmü açık olup resmi evlilik işlemi yapılmadan bu hak kullanılamayacağından davacının kıdem tazminatına hak kazanamayacağı" belirtilerek davanın reddi yönünde hüküm verilmiştir.¹³

B) Kadın İşçinin Evlilik Tarihinden İtibaren Bir Yıl İçinde Fesih Bildiriminde Bulunması

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrası hükmüne göre; "Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin: ... kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi ... hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır." Görüldüğü gibi, yasal düzenlemeye göre, kıdem tazminatı hakkından yararlanabilmenin şartı, evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesinin kadın işçi tarafından sona erdirilmesidir. Fesih için maddede öngörülen bir yıllık süre hak düşürücü nitelikte olup,¹⁴ aynı zamanda nispi emredicidir. Dolayısıyla iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine olmak kaydıyla aksi kararlaştırılabilecek, bir yıllık süre uzatılabilecektir. Kadın işçinin hangi gerekçe ile işi bıraktığı konusunda içerik denetimi yapma yetkisi anılan maddede işverene tanınmamıştır. Kadın işçi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasına dayanarak evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesini sona erdirmişse, artık kıdem tazmina-

nin reddi gerekirken kabulü isabetsizdir." denilmiştir.

8 Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36 Baskı, İstanbul 2025, s. 715-716; Süzek, Sarper/Başterzi, Süleyman, İş Hukuku, 25. Baskı, İstanbul 2025, s. 837-838.

9 Anayasa Mahkemesi'nin E. 2006/156, K. 2008/125, 19.6.2008 tarihli Kararı, RG. 26.11.2008, Sayı: 7066. AYM kararının değerlendirmesi için bkz.; Bakırcı, Kadriye, Anayasa Mahkemesi'nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 2008/12, s. 112-124; Centel, Tankut, Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 2009/15, s. 5-10.

10 Çil, Şahin, Kıdem Tazminatı, Ankara 2009, s. 37.

11 Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal: İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, İstanbul 2013, s. 1044; Çil, Kıdem Tazminatı, s. 37.

12 Çil, Kıdem Tazminatı, s. 37.

13 Yargıtay 9. HD., 23.09.2013, E. 2011/28288, K. 2013/23400, 23.09.2013 tarihli Kararı (www.legalbank.net).

14 Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul 2018, s. 242. Akyiğit, Ercan, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 2. Baskı, Ankara 2021, s. 357.

İş Sözleşmesini Evlilikten İtibaren Bir Yıl İçinde Fesheden Ancak Kocasını Fesih Önce Ölen Kadın İşçi Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilir Mi?

tı talep hakkına sahiptir. Öğretide haklı olarak belirtildiği gibi, *"Bu haktan yararlanabilmek için kadın işçinin evliliğinin ilk evlilik olması zorunlu değildir. Bunun gibi anılan hüküm uyarınca kıdem tazminatına hak kazanmışsa, daha sonra eşinden boşanması kıdem tazminatı hakkını olumsuz etkilemez."*¹⁵

Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında *"evliliğin kadına yüklediği toplumsal sorumluluğun bir gereği olarak"* fesih hakkının tanındığı belirtilmektedir.¹⁶ Öyleyse, kadın işçiye kıdem tazminatı hakkı veren söz konusu hükmün, ülkemizdeki sosyokültürel ve sosyoekonomik yapı düşünülerek ve kadının evlendiği tarihten itibaren hayatındaki birtakım olası değişiklikler değerlendirilerek, kadın işçiye sağlanmış bir hak olduğu söylenebilir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasının gerekçesinde, mülga 743 sayılı Türk Kanunu Medenisi'nin 159. maddesindeki *kadının meslek veya sanatla uğraşmasını kocanın iznine bağlayan kural* nedeniyle kocanın izin vermemesi durumunda kadın işçinin işinden ayrılmak zorunda kalması nedeniyle bu hakkın tanındığı belirtilmiştir. Ancak bu hüküm Anayasa Mahkemesi'nin 29.11.1990 tarihli kararı ile eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçeyle iptal edilmiştir.¹⁷ 22.11.2001 günlü 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda ise bu tür kurallara yer verilmemiş olup, ülkemizde bugün evli kadınlar bir işyerinde kocasından izin almaksızın serbest iradesiyle çalışabilmektedir.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasının açık düzenlemesine göre, kıdem tazminatına hak kazanmak için yasada aranan tek koşul sözleşmenin evlilik tarihinden itibaren bir yıl içerisinde kadın işçi tarafından feshedilmiş olmasıdır. Kanaatimizce bu bir yıllık sürede evliliğin boşanma ya da mutlak butlan/nisbi butlan ile sona ermesi de önem taşımaz.¹⁸ Sözleşmeyi fesih olgusunun içerik denetimi yetkisi işverene verilmemiş olup, yasal düzenleme çok açıktır; yoruma muhtaç değildir. Yargıtay kararlarında da belirtildiği gibi, kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanmak için tek yapması gereken bir yıllık yasal sürede iş sözleşmesini evlilik nedeniyle feshetmesidir; *"Davacının yasal sürede evlilik nedeni ile iş sözleşmesini feshetmiş olması nedeni ile kıdem tazminatına hak kazandığının kabulü gerekir."*¹⁹

Yukarıda da belirtildiği gibi,²⁰ kadın işçinin resmi evlilik gerçekleşmeden 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/1. maddesinde tanınmış olan evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesih hakkını kullanması ise mümkün değildir. Kadın işçinin iş sözleşmesini feshederken neden belirtmemesi, ancak dava dilekçesinde iş sözleşmesini evlilik nedeniyle sona erdirdiğini beyan etmesi yargı kararlarına konu olmuştur. Böyle bir durumda evlilik nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiğinin tanık beyanlarıyla da ispat edilebileceği, eğer iş sözleşmesini fesih tarihi resmi evlilik tarihinden sonra ise kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağına hükmedildiği görülmektedir.²¹ Yargıtay, işçinin iş sözleşmesini

15 Süzek/Başterzi, İş Hukuku, s. 837-838; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, s. 578.

16 Çil, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), 8. Baskı, Ankara, 2021, s. 1469; Yargıtay 9. HD., E. 2012/10999, K. 2014/16076, 20.05.2014 tarihli Kararı; Yargıtay 22. HD., E. 2017/10878, K. 2018/5005, 27.02.2018 tarihli Kararı (www.kazanci.com); Yargıtay 7. HD., E. 2015/5355, K. 2016/597, 21.01.2016 tarihli Kararı (www.legalbank.net); T.C İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 2022/4506 dosya numaralı, 2026/741 Karar numaralı ve 03.04.2026 tarihli Kararı, (özel arşiv).

17 AYM, E.1990/30, K.1990/31, 29.11.1990 tarihli Kararı, RG.02.07.1992, Sayı 21.272. İzmir 4. Sulh Hukuk Mahkemesi'nin 29.5. 1990 günlü, Esas: 1990/523 sayılı kararıyla, 743 sayılı "Türk Kanunu Medenisi'nin "Kadının meslek veya sanatı" başlıklı 159. maddesinin Anayasa'nın 10., 59. ve 50. maddelerine aykırılığı savıyla iptaline karar verilmesi istemiyle açılan dava üzerine AYM söz konusu iptal kararı vermiştir.

18 Kadın işçinin fesih iradesini açıklamadan önce butlan, boşanma veya ölüm vb. sebebiyle evliliğin sona ermesi halinde kıdem tazminatı talep hakkının doğmayaacağı görüşü için bkz: Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, s. 579; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 204.

19 Yargıtay 9. HD., E. 2006/10812, K. 2006/30794, 21.11.2006 tarihli Kararı (www.kazanci.com).

20 Bkz. Yukarıda III.1.A.

21 Yargıtay 9. HD., E. 2017/16992, K. 2020/10774, T. 6.10.2020 (www.kazanci.com); "Somut uyuşmazlıkta, davacı dava dilekçesinde feshin gerçekleşme biçimine yönelik herhangi bir açıklama yapmamış, sadece kıdem tazminatı alacağını işten çıkma tarihinden itibaren faizi ile birlikte tahsilini talep etmiştir. Davalı taraf ise davacının işyerinden haklı neden bildirmeden istifa ayrıldığını ileri sürerek istifa dilekçesi ibraz etmiştir. Mahkemece dosyadaki ibranamede kıdem tazminatı ödendiğinin belirtildiği, davalı yanın savunmalarının çelişkili olduğu, davalının

feshederken yazdığı dilekçesinde özel nedenler²²

sözleşmenin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona erdiğini ispat edemediği sonucuna varılmış ise de, bu sonuç dosya kapsamı ile örtüşmemektedir. Somut olayda, davacının istifa dilekçesinin davalı işveren tarafından dosyaya sunulmasından sonra, davacı vekili mahkemeye sunduğu 25/05/2015 tarihli dilekçeyle iş sözleşmesinin davacı tarafından sona erdirildiğini kabul ederek "iş sözleşmesinin evlilik sebebiyle feshedildiğini" açıklamıştır. Bu durumda artık davacının, yargılama sırasında bildirdiği fesih sebebinin somut olayda gerçekleşip gerçekleşmediğinin araştırılması gerekmektedir. Yargılama sırasında dinlenen davacı tanıkları davacının iş sözleşmesini evlilik sebebiyle sona erdirdiğini ifade etmiştir. Dosya kapsamından, davacının evlilik tarihinin 08/11/2012 olduğu anlaşılmaktadır. Fesih tarihi ise 01/08/2011 tarihidir. Buna göre davacının evlilik tarihi, fesih tarihinden çok sonraki bir tarihtir. İşçinin evlilik sebebi ile iş sözleşmesini feshederken kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için bu hakkın evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde kullanılması gerekir. Fesih hakkının evlilik tarihinden sonraya ilişkin ve bir yıl içinde kullanılması gereken bir hak olduğu gözetildiğinde, somu olay bakımından evlilik sebebi ile feshin şartlarının bulunmadığı açıktır. Yukarıda izah edilen safahata göre, evlilik sebebiyle iş sözleşmesini fesih hakkını süresinde kullandığını ispat edemeyen davacının kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken, davacının ileri sürmediği bir sebep doğrultusunda kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Temyiz edilen kararın açıklanan sebeplerle bozulması gerekmektedir". Aynı yönde, Yargıtay 9. HD., E. 2012/10999, K. 2014/16076, 20.05.2014 tarihli Kararı (www.kazanci.com). Kararda, "dosyada bulunan evlilik cüzdanı suretinden davacı işçinin 2.8.2008 tarihinde evlendiği, 6.7.2009 tarihli istifa dilekçesine göre sözleşmeli olarak çalıştığı davalı yanında artık çalışmak istemediğini bildirdiği, davacının dava dilekçesinde iş akdini evlenmesi gerekçesi ile feshettiğini beyan ettiği, iş akdinin kanunda öngörülen 1 yıllık süre içerisinde feshedildiği anlaşılmakla davacı işçinin kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." denilmiştir.

- 22 Yargıtay 7. HD, E. 2015/5355, K. 2016/597, 21.1.2016 tarihli Kararı (www.legalbank.net). Kararda, "....Mahkemece, , davacının 18.05.2011 tarihinde evlendiği, 11.07.2011 tarihli dilekçeyle özel nedenlerden ötürü istifa ettiğine ilişkin dilekçeyi davalı işverene verdiği, daha sonra 21.07.2011 tarihinde başka bir işveren nezdinde çalışmaya başladığının sicil dosyasından anlaşıldığı, davacının 11.07.2011 tarihinde işten ayrılırken evlilik nedeniyle işten ayrılmak istediğine ilişkin bir beyanın dilekçesinde bulunmaması ve bu tarihten 10 gün sonra 21.07.2011 tarihinde başka bir işveren nezdinde çalışmaya başlamış olması karşısında davacının evlilik nedeniyle iş akdini sonlandırmadığının anlaşıldığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

.... Somut olayda, davacının 18.05.2011 tarihinde evlendiği ve 11.07.2011 tarihinde evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği kabul edilerek kıdem tazminatına hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmiş olması hatalıdır." denilmiştir.

ya da ailevi nedenleri,²³ eşinin işinin başka şehirde bulunmasını gerekçe göstermiş olmasını, evlilik tarihinden itibaren bir yıl içerisinde yapılması dolayısıyla evlilik nedeniyle işten ayrılma olarak kabul etmiştir.²⁴ Yargıtay 7. HD'nin 02.11.2015 tarihli Kararında, "Somut olayda, davacı 02.10.2013 tarihinde evlenmiştir. 02.05.2014 tarihli dilekçesinde şahsı –ailevi sebeplerden dolayı kendi isteği ile ayrıldığını bildirerek iş akdini feshetmiştir. Dava dilekçesinde ise çalışma hayatının evliliğine olumsuz yansıdığı gerekçesiyle iş akdini feshettiğini bildirip kıdem tazminatının tahsilini istemiştir. Her ne kadar davacı, fesih dilekçesinde açıkça evlilik nedeniyle iş akdini feshettiği beyan etmemiş ise de, ailevi nedenlerle iş akdini feshettiğini, dava dilekçesinde de çalışma hayatının evliliğine olumsuz yansıdığını bildirmiştir. "Evlilik" de ailevi sebepler arasında olduğundan ve yasal süresi içinde talep edilmiş bulunması nedeniyle iş akdinin evlilik sebebiyle feshedildiğinin kabulüyle kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçeyle reddi hatalıdır." denilmiştir.²⁵ Yargıtay, 03.06.2008 tarihinde vermiş olduğu bir kararda bu durumu bir adım daha ileriye götürerek, evlendikten sonra izin dönüşünde herhangi bir bildirimde bulunmaksızın işyerine gelmeyen kadın işçinin iş sözleşmesini evlilik nedeniyle feshettiği ve kıdem tazminatına hak kazandığı sonucuna varmıştır. Bu kararda, "Somut olayda davacı işçi 24.08.2003 tarihinde evlenmiş, 26.08.2003 tarihinde izne ayrılmıştır: İzin belgesinde iznin bitim tarihi 07.09.2003 olarak gösterilmiştir. Bu tarihten sonra davacının işe devam etmediğine dair tutanaklar tutularak, devamsızlık

23 Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), s. 1470.

24 "Somut olayda davacı evlendiği eşinin işinin başka bir ilde olması nedeni ile evlenerek bu şehre yerleştiğini ifade etmektedir. Bu durum da il değişikliğinin sebebi evlilikten kaynaklanmaktadır. İl değişikliğinin ve feshin başka nedene dayandığı da iddia edilmemiştir.

Dairemizin kökleşmiş içtihatlarına göre fesih nedeni dava dilekçesinde de açıklattırılabilen ve gerçek nedenin varlığı mahkemece belirlenmektedir.

Böyle olunca davacının kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır." Yargıtay 9. HD., E. 2007/14430, K. 2008/8214, 1.4.2018 tarihli Kararı (www.legalbank.net).

25 Yargıtay 7. HD., E. 2015/18326, K. 2015/21063, 2.11.2015 tarihli Kararı (www.lgalbank.net).

nedeni ile iş akdinin davalı işveren tarafından feshedildiğine dair disiplin kurulu kararı alındığı anlaşılmaktadır. Davacının 07.09.2003 tarihinden sonra işe gelmemiş olması işçinin evlenme tarihine göre fiilen evlilik nedeni ile iş akdini feshetmiş olduğunu gösterir. Bu durumda davacının iş akdini evlilik nedeni ile bir yıl içinde feshetmiş olduğundan kıdem tazminatına hakkı bulunmaktadır. Kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup, kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.” sonucuna varılmıştır.²⁶

Buna karşın, kadın işçi hakkında başlatılmış ve devam eden disiplin soruşturması esnasında işverenin olası bir haklı feshinin hukuki sonuçlarını ortadan kaldırmak amacıyla işçinin evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshettiğini tebliğ etmesini ise Yargıtay, hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirmiştir; “Somut uyuşmazlıkta davacı işçinin yaptığı usulsüzlüklerle ilgili soruşturma başlatıldığı, davacının bu yönde savunmasının alındığı, iş denetim raporu hazırlandığı, yapılan usulüz işlemlerin düzeltilmesi aşamasında davacı işçinin 12.04.2015 tarihinde evlenip noterden gönderdiği 24.04.2015 tarihli ihtarnameyle evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. Davacı kadın işçinin evlilik sebebiyle feshi kendisinden kaynaklanan bir fesih nedeni olup, işverenin başlattığı soruşturma sonrasında gerçekleştirileceği anlaşılan haklı feshin sonuçlarını ortadan kaldırmak maksadıyla yapıldığı ve hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olduğu kabul edilmelidir. Feshe konu olayda davacı işçinin davalı işyerinde işveren açısından haklı fesih sebebi oluşturduğuna kuşku duyulmayan bir çok usulsüz işlemin ortaya çıkmasından sonra devam eden soruşturma sürecinde evlendiği ve bu durumu fesih nedeni yaptığı anlaşılmakla davacı işçinin hakkın kötüye kullanımı mahiyetindeki öne geçen feshi hukuken korunamaz. Açıklanan nedenlerle davacının kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken, mahkemece yazılı şekilde isteğin kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”²⁷ Yine Yargıtay’a göre

sırf kıdem tazminatı alabilmek için kocasından boşanarak aynı kişiyle yeniden evlenmek ve evlenme dolayısıyla işten ayrılarak kıdem tazminatı talep etmek hakkın kötüye kullanılması ve kanuna karşı hile olarak kabul edilmektedir.²⁸ Evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshederek işten ayrılan ve kıdem tazminatı ödenen kadın işçinin daha sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlaması ise hakkın kötüye kullanılması olarak kabul edilmemektedir.²⁹

Yargıtay kararlarında da belirtildiği gibi, kadın işçinin yasanın tanıdığı fesih hakkını kullanması halinde, kıdem tazminatı talep hakkı doğar; ayrıca feshin işveren tarafından kabul edilmesi gerekmez. Bundan başka, evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesheden kadın işçinin işverene ihbar öneli tanınması zorunluluğu da bulunmamaktadır.³⁰ 1475

28 Süzek/Başterzi, İş Hukuku, s. 838; Çil, Kıdem Tazminatı, s. 38; Günay, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Cilt II, 3. Bası, Ankara 2009, s. 3010.

29 “1475 sayılı İş Kanunu’nun değişik 14. maddesinin ikinci, fıkrası hükmünce hizmet akitlerinin “kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi” halinde kıdem tazminatına hak kazanılacaktır. Bu değişik hüküm kuşkusuz aile birliğini koruma amacıyla getirilmiş olup çalışma hayatını evlilikle birlikte gereği gibi yürütemeyeceği düşüncesinde olan kadına Yasa ile tanınmış bir olanaktır. Bir işyerinde çalışmakta iken evlenen bir kadın, Yasa’nın tanıdığı olanaktan yararlanarak kıdem tazminatını almak suretiyle ayrılmışsa, daha sonraki dönemlerde çalışma hakkını kaybettiğinden söz edilemez; diğer taraftan önceki işinden ayrılan kadın ayrılmasını hemen takiben çalışma ile evliliği öncekine göre daha kolaylıkla yürütebileceği yeni bir iş bularak çalışmasını da sürdürebilir. Bu kuşkusuz sübjektif bir değerlendirmedir. Olayda hakkın kötüye kullanılması söz konusu olmadığından direnme uygun bulunmakla onanması gerekir.” Yargıtay HGK, E. 1988/9-225, K. 1988/369, 27.4.1988 tarihli Kararı, Tühis, Ağustos 1988, s. 19-21; Yargıtay 22. HD., E. 2017/10878, K. 2018/5005, 27.02.2018 tarihli Kararı (www.kazanci.com); Yargıtay 9. HD., E. 2012/10999, K. 2014716076, 20.05.2014 tarihli Kararı (www.legalbank.net); Süzek/Başterzi, İş Hukuku, s. 848; Çil, Kıdem Tazminatı, s. 37-38.

30 Akyiğit, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, s. 357; Yargıtay 9. HD., E. 2011/28288, K. 2013/23400, 23.09.2013 tarihli Kararı (www.legalbank.net); Yargıtay 9. HD., E. 2007/18608, K. 2008/14177, 03.06.2008 tarihli Kararı (www.legal-

26 Yargıtay 9. HD., E. 2007/18608, K. 2008/14177, 03.06.2008 tarihli Kararı (www.legalbank.net).

27 Yargıtay 9. HD., E. 2017/14500, K. 2020/2329, 17.2.2020 tarihli Kararı (www.kazanci.com).

sayılı İş Kanunu'nun 14/1. maddesindeki düzenleme kadın işçiye evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetme hakkı vermekte olup, bu İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiş olan bir haklı bir fesih nedeni değildir, bu nedenle haklı nedenle feshin hukuki sonuçları doğmaz. Yargıtay'ın yerleşik içtihadını oluşturan kararları da bu yöndedir: *"Davalı iş sözleşmesini evlilik sebebiyle istifa etmek suretiyle feshetmiştir. Davalının istifa sebebi 1475 Sayılı yasanın 14. maddesinde yer verilen kadın işçinin evliliği sebebi olduğundan bu sebeple yapılan fesih davalıya kıdem tazminatı hakkı kazandırır ise de 4857 Sayılı Kanun'un 24. maddesi kapsamında haklı fesih sebebi değildir."*³¹

2. Evliliğin Bir Yıl İçinde Sona Ermesinin Fesih Hakkını Ortadan Kaldırmaması

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 03.04.2026 tarihli Kararına konu somut olayda, davacı iş sözleşmesini 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi 1. fıkrası uyarınca evlenme tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde feshetme hakkını kullanarak 14.05.2019 tarihinde feshetmiştir. Karar metninden davacının davalı işyerinde toplam 11 yıl 7 ay 13 gün hizmet süresi olduğu, kıdem tazminatına hak kazanması için aranan asgari bir yıllık hizmet süresi koşulunu sağladığı anlaşılmaktadır.

İlk derece mahkemesinin kararında, *"davacının eşinin ölümü ile evliliğin hüküm ve sonuçlarının ortadan kalktığı, bu hali ile davacının evlilik sebebine dayanarak istifa etme hakkının bulunmadığı"* belirtilerek hükme gerekçe oluşturulmuştur. Oysa kocanın ölümü ile evliliğin hüküm ve sonuçları tamamen ortadan kalkmaz; aksine mirasçılık, soyadını kullanma gibi hukuki sonuçlar devam eder.³² Üstelik kararda, *"her ne kadar dava dilekçesinde eşinin vefatından dolayı psikolojik yıkım yaşadığı iddia*

edilmiş ise de bu hususta tanık dinletmediği, bu hali ile iddiasını ispatlayamadığı anlaşıldığından" denilerek kıdem tazminatı talebi reddedilmiştir. Oysa, evlendikten 1,5 ay gibi çok kısa bir süre sonra kocasını kalp krizi nedeniyle kaybeden kadının bu nedenle psikolojik yıkım yaşadığını tanık dinleterek ispat etmesine gerek yoktur. Kaldı ki, somut olayda kadın işçinin kocasının ölümünden sonra çalışmaya devam edemediği, önce ücretsiz izne çıktığı, sonrasında ise yine de çalışmaya devam edecek kadar psikolojisi düzelmediği için iş sözleşmesini evlilik nedeniyle feshederek İngiltere'ye ailesinin yanına gittiği dosya kapsamında anlaşılmaktadır. Hal böyleyken İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 03.04.2026 tarihli Kararında, *"fesih tarihi itibarıyla söz konusu evliliğin devam ediyor olması gerektiği hususu açık olup, salt evlilik haricinde başkaca bir neden ileri sürülüp ispatlanmadığı (hamilelik, müşterek çocuk, feshin evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında daha olumlu sonuçlar doğuracağı vs gibi) dikkate alındığında ilk derece mahkemesince fesih tarihi itibarıyla eşinin vefatı nedeniyle evliliğin hüküm ve sonuçlarının ortadan kalktığı gerekçesiyle kıdem tazminatı talebinin reddi isabetli olup, buna ilişkin istinaf itirazları yerinde bulunmamaktadır."* denilerek ilk derece mahkemesinin kararındaki hata tekrarlanmıştır. Hatta BAM kararında, *"salt evlilik haricinde başkaca bir neden ileri sürülüp ispatlanmadığı (hamilelik, müşterek çocuk, feshin evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında daha olumlu sonuçlar doğuracağı vs gibi) dikkate alındığında"* denilip, davacının 1,5 ay kadar kısa sürede hamile kalmış veya müşterek çocukları olsaydı kıdem tazminatına hak kazanabileceği ima edilmek suretiyle İş Kanunu'nun 5. maddesindeki ve Anayasa'nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesine aykırı bir gerekçeye yer verilmiştir. BAM kararındaki *"feshin evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında daha olumlu sonuçlar doğuracağı vs gibi"* ifadesinden ise ne anlaşılması gerektiği açık olmayıp, izaha muhtaçtır.

Görüldüğü gibi gerek ilk derece mahkemesinin gerekse İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 03.04.2026 tarihli Kararı yasaya

bank.net). Karş. Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra: İş Hukuku 10. Baskı, İstanbul 2020, s. 258.

31 Yargıtay 22. HD., E. 2016/5876, K. 2019/3061, T. 12.2.2019, (www.kazanci.com).

32 Evliliğin hukuki sonuçları hakkında bkz. Dural, Mustafa/Öğüz, Tufan/Gümüş, Mustafa Alper, Türk Özel Hukuku, II. Cilt, Aile Hukuku, 2019 İstanbul, s. 161-201.

uygun olmadığı gibi, vicdanları sızlatmakta olup hakkaniyetli de değildir. Kocasının ölümü ile gerek maddi gerek manevi desteğinden yoksun kalmış kadın işçiyi gelecekte devasa bir hayat mücadelesi beklemekteyken kıdem tazminatı hakkından -isabetli bulmadığımız gerekçelerle- mahrum bırakılması adalet duygusunu zedelemektedir. Diğer taraftan kocasını kaybetmiş bir kadının içine düştüğü bu girdapta kıdem tazminatının ödemesi maddi açıdan bir nebze de olsa fayda sağlayacaktır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'nın 41. maddesinde ailenin toplumun temeli olduğu ve Devletin ailenin huzur ve refahı için gerekli tedbirleri alacağı vurgulanmış, 50. maddesinde de "Kimsesiz, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar." kuralıyla kadınların çalışma koşulları bakımından küçüklerle birlikte özel olarak korunacağı belirtilmiştir.

Kadın işçileri koruyan düzenlemelere uluslararası sözleşme ve kararlarda da yer verilmiştir. Ülkemizin de onayladığı 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı, 1935 tarih ve 45 sayılı Maden Ocaklarında ve Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme, 1951 tarih ve 100 sayılı Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Çalışma Sözleşmesi, 1958 tarih ve 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, 1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme ile 1964 tarih ve 122 sayılı İstihdam Politikası Hakkında Sözleşme ve Tavsiye Kararı, kadınları koruyan başlıca uluslararası sözleşme ve tavsiye kararlarıdır. İlk derece mahkemesinin vermiş olduğu hatalı karar Anayasa'daki kadınların korunmasına ilişkin düzenlemelere, yasaya, uluslararası sözleşme ve kararlara da aykırıdır.

Bundan başka ilk derece mahkemesi ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesindeki kadının korunması amacıyla konulmuş ve özünde lafzi itibarıyla yorumu dahi gerektirmeyen bir yasal düzen-

lemeyi bütünüyle kadın işçi aleyhine yorumlayarak ve hatta o maddeyi adeta kendisini kanun koyucu yerine koyup keyfi bir şekilde; "kadın işçi iş sözleşmesini evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde feshetmiş olsa dahi ancak fesih tarihinde kocasının hayatta olması kaydıyla kıdem tazminatına hak kazanabilir." şekline dönüştürerek hüküm vermiştir. Ayrıca ilk derece mahkemesi yargılama esnasında almış olduğu bilirkişi raporuna aykırı şekilde hüküm tesis etmiştir. Nitekim bilirkişi raporunda, "1475 sayılı Kanunun yürürlükte olan 14. maddesinin 6. fıkrasında kadın işçinin evlilik sonrası 1 yıl içinde iş akdini feshetmesi halinde kıdem tazminatı alabileceği hükme bağlanmıştır. Burada yasa koyucu salt feshi evliliğe bağlamıştır. Bu evliliğin erken veya sonra sona ermesi önemsizdir, zira bu durum hayatın bir parçasıdır ve olasılıktır." tespitinde bulunarak kıdem tazminatı hesaplanmasına karşılık ilk derece mahkemesinin bilirkişi raporuna aykırı hüküm vermesi hatalı olduğu gibi, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasındaki düzenlemeye de aykırıdır. Zira, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrası hükmü oldukça açık şekilde düzenlenmiştir, yoruma muhtaç değildir; yargı kararlarıyla genişletici yorum yapılarak yeni şartlar eklenmesi hukuka aykırıdır. Aynı işveren nezdinde asgari bir yıllık hizmet süresi olması şartıyla kıdem tazminatına hak kazanmak için maddede aranan tek koşul, iş sözleşmesini "kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi" dir. Bu nedenle ilk derece mahkemesi kararıyla İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 03.04.2026 tarihli Kararının açıkça hukuka aykırı olduğu kanaatindeyiz.

Sonuç

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasındaki hüküm; kadın işçiyi korumayı ve bu çerçevede evlilik nedeniyle işten ayrılma halinde kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu hüküm, tarihsel gelişimine bakıldığında, ilk önce kadın işçinin evlendikten sonra kocası tarafından çalıştırılmayabileceği düşüncesine dayanmakta ise de bugün artık aileyi ve kadın işçiyi koruyan bir çerçevede

ele alınmaktadır. Nitekim Anayasa Mahkemesi'nin 2006/156 Esas, 2008/125 Karar ve 19.06.2008 tarihli Kararında; *"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."* denilerek 14. maddedeki düzenlemenin kadın çalışanı ve aile birliğini koruma amaçlı olduğu vurgulanmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasındaki hüküm 1983 yılında yürürlüğe girmiş olup, o dönemde yürürlükte bulunan, kocaya karısının mesleki faaliyetleri üzerinde hakimiyet sağlayan bazı hükümler, Anayasa Mahkemesi tarafından 1990 yılında iptal edilmiştir. Sonrasında ise 2001 tarihli yeni Türk Medeni Kanunu'na bu sınırlayıcı hükümler alınmamıştır. Nitekim Anayasa Mahkemesi de bu hükmün varlık sebebi olarak kadının mesleki faaliyetini devam ettirip-ettirmemesini gerekçe yapmamaktadır. Anayasa Mahkemesi'nin 19.06.2008 tarihli Kararında; evlilik neticesinde kadın işçinin korunması gereken başkaca menfaatlere olduğu, kadının pek çok konuda hayatının değiştiğine vurgu yapılmıştır. *"Kimi sosyal gerçeklerin doğurduğu zorunlulukların" altı çizilerek, iş sözleşmesini kendi arzusu ile sona erdiren kadın çalışanı korumaya yönelik bu düzenlemenin Anayasa'nın 10., 41. ve 50. maddelerine aykırılığından söz edilemeyeceği belirtilmiştir.*³³

Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında *"evliliğin kadına yüklediği toplumsal sorumluluğun bir gereği olarak"* fesih hakkın tanındığı belirtilmektedir. Öyleyse, kadın işçiye kıdem tazminatı hakkı veren söz konusu hüküm, ülkemizdeki sosyokültürel ve sosyoekonomik yapı düşünülerek ve kadının evlendiği tarihten itibaren hayatındaki

birtakım olası değişiklikler değerlendirilerek kadın işçiye sağlanmış bir haktır. Bu hakkın kazanılması için tek şart, kadın işçinin iş sözleşmesini evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde feshetmesidir. Sözleşmeyi fesih olgusunun içerik denetimi yetkisi işverene verilmediği gibi; aynı biçimde evliliğinin bir yıl içinde herhangi bir nedenle – bu arada kocanın ölümüyle – sona ermiş olmasının da önemi yoktur. Eş deyişle evlilik bir yıl içinde kocanın ölümüyle son bulmuş olsa dahi kadın işçi evlilik tarihinden itibaren başlayan bir yıllık süreyi aşmamak kaydıyla iş sözleşmesini feshettiği takdirde kıdem tazminatına hak kazanır. Ekleyelim ki, kocanın ne şekilde öldüğünün de önemi yoktur; koca doğal yollarla (kalp krizi, beyin anevrizması vb.) yaşamını yitirmiş olabileceği gibi kasten (intihar, cinayet vb.) veya taksirle (kaza vb.) de ölmüş olabilir.

Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 03.04.2026 tarihli Kararında *"fesih tarihi itibarıyla söz konusu evliliğin devam ediyor olması gerektiği hususu açık olup"* denilmişse de 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasında böyle açık/örtülü bir düzenleme yoktur. Tam aksine madde metninde aranan tek şart, evlilikten itibaren bir yıl içerisinde iş sözleşmesinin kadın işçi tarafından feshedilmesidir. Hatta iş sözleşmesini evlilik nedeniyle feshettikten sonra Anayasal çalışma hakkı kapsamında başka bir işyerinde çalışmaya başlayan kadın işçinin bu davranışı hakkın kötüye kullanması sayılmazken ve bu durumdaki kadın işçi dahi kıdem tazminatı alabilirken; iş sözleşmesini kocası öldükten sonra fesheden kadın işçinin - yasanın açık hükmüne rağmen - kıdem tazminatı hakkından yoksun kılınması, hukukla ve mantıkla bağdaşmadığı gibi adalet duygusunu da zedelemektedir.

Kanaatimizce, somut olayda kadın işçinin yasal süre olan bir yıl içerisinde evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesiyle kıdem tazminatı hakkı doğmuştur. Bu sonuç, kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrası lafzına uygun olduğu gibi, söz konusu hükmün *kadın işçiyi koruyucu* nitelikteki amacıyla da uyumludur. Bunlara ek olarak iş hukukunun işçiyi koruma evrensel ilkesi de bu sonucu sıkı sı-

33 Bkz. Anayasa Mahkemesi'nin E. 2006/156, K. 2008/125, 19.6.2008 tarihli Kararının son sayfası.

kıya destekler niteliktedir. Bu nedenle ilk derece mahkemesi ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 03.04.2026 tarihli Kararını isabetli bulmamaktayız.

KAYNAKÇA

- *Akyiğit*, Ercan: Kıdem Tazminatı, 2. Baskı, Ankara 2010.
- *Akyiğit*, Ercan: Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 2. Baskı, Ankara 2021.
- *Bakırcı*, Kadriye: Anayasa Mahkemesi'nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:2008/12, s. 112-124.
- *Centel*, Tankut: Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık, Sicil İş Hukuku Dergisi, sayı:2009/15, s. 5-10.
- *Çelik*, Nuri/*Caniklioğlu*, Nurşen/*Canbolat*, Talat/*Özkaraca*, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36 Bası, İstanbul 2025.
- *Çil*, Şahin: Kıdem Tazminatı, Ankara 2009.
- *Çil*, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), 8. Baskı, Ankara, 2021.
- *Dural*, Mustafa/*Öğüz*, Tufan/*Gümüş*, Mustafa Alper: Türk Özel Hukuku, II. Cilt, Aile Hukuku, 2019 İstanbul.
- *Eyrenci*, Öner/*Taşkent*, Savaş/*Ulucan*, Devrim/*Baskan*, Esra: İş Hukuku 10. Baskı, İstanbul 2020.
- *Günay*, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Cilt II, 3. Bası, Ankara 2009.
- *Kılıçoğlu*, Mustafa/*Şenocak*, Kemal: İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, İstanbul 2013.
- *Narmanlıoğlu*, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Bası, İstanbul 2014.
- *Süzek*, Sarper/*Başterzi*, Süleyman: İş Hukuku, 25. Baskı, İstanbul 2025.
- *Tunçomağ*, Kenan/*Centel*, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul 2018.