

T.C.
İZMİR
3. İDARE MAHKEMESİ

ESAS NO : 2024/1436
KARAR NO : 2025/500

DAVACI : TÜM YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARI SENDİKASI
VEKİLİ : AV. HÜSEYİN BURAK ÇELEBİCAN
-UETS[16550-55074-00080]

DAVALI : İZMİR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞI
VEKİLİ : AV. SONAY BULDAK
Mimar Sinan Mahallesi 9 Eylül Meydanı No:9-1 Kültürpark İç 1 Nolu Hol
Konak/İZMİR

DAVANIN ÖZETİ : Davacı sendika tarafından, 14.08.2024 tarihinde imzalanan İzmir Büyükşehir Belediyesi ve buna bağlı kuruluşlarında görev yapan kamu görevlilerine ilişkin 01.04.2024-31.12.2025 yürürlük dönemli Toplu İş Sözleşmesinin 23/1-t beninde yer alan " 10 yaşından küçük çocuğu bulunan kadın çalışanlara, çocukların okula gidiş ve gelişlerini sağlamak amacıyla mesai başlangıcı (sabah) ve mesai bitimi (akşam) birer saat izin verilir" düzenlemesindeki "kadın" kelimesinin kaldırılması istemiyle yapılan başvurunun zımnın reddine ilişkin işlemin; hukuka aykırı olduğu, uyuşmazlık konusu düzenleme ile çocuğun korunmasının amaçlandığı, ancak amacı dışına çıkılarak Anayasal ilkenin ihlali sonucunun doğduğu, annesi vefat etmiş veya boşanma akabinde velayeti babada kalanların bu haktan yararlanamadığı, cinsiyet eşitsizliğinin ve çocuğun korunması için gerekli tedbirlerin alınması yönünden ayrımcılık yasağının ihlal edildiği ileri sürülerek iptali istenilmektedir.

SAVUNMANIN ÖZETİ : Usul yönünden, davacı sendikanın toplu iş sözleşmesi hükümlerine doğrudan dava açmasının mümkün olmadığı, ancak üyelerin yazılı olarak başvurmaları üzerine bireysel nitelikte eda davası açılabilmesi, bu nedenle davanın ehliyet yönünden reddi gerektiği, yetkili sendika olan TÜM BEL-SEN ile yapılan toplu sözleşmenin tarafların ortak iradesi ile kararlaştırdığı, karşılıklı irade açıklamasına dayanan bir düzenleme olduğu, tek taraflı olmaması nedeniyle icrai işlem niteliğinde olmadığı, idari davaya konu olamayacağı gerekçesiyle davanın incelenmeksizin reddi gerektiği, esas yönünden ise; toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümlerin eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmadığı, kadının aile hayatında çocuğun doğumunda itibaren hayatın tüm aşamalarında; çocuğun bakımında, beslenmesinde, eğitiminde ve diğer alanlarda daha aktif bir şekilde rol aldığı su götürmez bir gerçek olduğu, toplu sözleşmede yer alan hükmün Anayasanın eşitlik ilkesine uygun olduğu ileri sürülerek davanın reddi gerektiği savunulmaktadır.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren İzmir 3. İdare Mahkemesi'nce, dosya incelenerek işin gereği görüldü:

Davalı idarenin usule ilişkin itirazları yerinde görülmeyle işin esasına geçildi.

Anayasamızın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10. maddesinde; "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz...., Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar." kuralına yer verilmiştir,

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 2/1 maddesinde ise, "Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, bu Bildirgede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere



3. İDARE MAHKEMESİ

ESAS NO : 2024/1436

KARAR NO : 2025/500

sahiptir." hükmüne, yine tarafı olduğumuz Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin "Ayrımcılık Yasağı" başlıklı 14. maddesinde, "Bu Sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi ya da başka görüşler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensup olmak, servet, doğuş veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayırım gözetilmeksizinsatılır." hükmüne yer verilmiştir..

Öte yandan iç hukuk normlarımızdan olan 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun "Eşlerin temsil yetkisi" başlıklı 188. maddesinde, "Eşlerden her biri, ortak yaşamın devamı süresince ailenin sürekli ihtiyaçları için evlilik birliğini temsil eder..." kuralına yer verilmiştir.

Dosyanın incelenmesinden; davalı idare ile Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası arasında yapılan toplu iş sözleşmesine ilişkin görüşmeler neticesinde 14.08.2024 tarihinde toplu iş sözleşmesi yapıldığı, davacı sendika tarafından işbu Toplu İş Sözleşmesinin 23/1-t beninde yer alan "10 yaşından küçük çocuğu bulunan kadın çalışanlara, çocukların okula gidiş ve gelişlerini sağlamak amacıyla mesai başlangıcı (sabah) ve mesai bitimi (akşam) birer saat izin verilir" düzenlemesinin ayrımcılık yasağına aykırı olduğu ileri sürülerek ilgili düzenlemede yer alan "kadın" ibaresinin kaldırılması istemiyle yapılan başvurunun zımnen reddi üzerine bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

07/05/2004 tarihinde Anayasada yapılan "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz....", bu değişiklik pozitif ayrımcılık ile ilgili bir düzenleme olup, bu değişiklik Uluslararası sözleşmelere uygun olarak ilk defa pozitif ayrımcılığı Anayasa düzeyinde bir temel ilke olarak kabul etmekte, bundan da öteye devleti bu ilkeyi yaşama geçirme konusunda yükümlü tutmaktadır. Anayasa Mahkemesince; "eşitlik ilkesi" mutlak bir eşitlik olarak kabul görülmemekle birlikte, diğerlerinden farklı özellikleri, durumu ve ihtiyaçları olanların kamu yararı amacına uygun olarak sınıflandırılması, onlar için farklı yarar ve yükümlülükler getirilmesi, buna ilişkin özel düzenleme yapılması olağan ve hatta bazen gerekli görülmektedir.

Bu çerçevede "Eşitlik ilkesi"nin bir anlam ifade etmesi, her şeyden önce fiili eşitsizlik halinde bulunan grubun (uyuşmazlık bağlamında babaların) bu eşitsizlik durumunun ortadan kaldırılmasına ilişkin lehe olan tüm eylem ve düzenlemelerin öncelikle hayata geçirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Günümüzde çocuğun bakımının sadece kadın tarafından yürütülmediği, erkeklerin de çocuğun bakımına eskiden olduğundan daha fazla katıldığı ve yakın zamanda yürürlüğe konulan birçok düzenleme ile babaların çocuk bakımına dahil olmasını teşvik edildiği görülmektedir. Yakın zamanda getirilen bir düzenleme ile annenin vefatı halinde, anne tarafından kullanılmayan iznin baba tarafından kullanılmasına imkan sağlanmıştır. Toplumdaki babalık algısının değişmesi ile birlikte çocuk bakımının sadece kadının değil erkeğin de sorumlu olduğu düşüncesi kabul edilmektedir.

Bütün bu açıklamalar ışığında; Toplu İş Sözleşmesinin 23/1-t beninde yer alan " 10 yaşından küçük çocuğu bulunan kadın çalışanlara, çocukların okula gidiş ve gelişlerini sağlamak amacıyla mesai başlangıcı (sabah) ve mesai bitimi (akşam) birer saat izin verilir" hükmünde, Anayasa, yasa ve uluslararası sözleşmelere uygunluk bulunmadığı, cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldıracak düzenlemelere yer verilmediği anlaşıldığından, davacı sendika tarafından yapılan başvurunun zımnen reddine ilişkin işlemde hukuka uygunluk bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu işlemin **iptaline**, devam eden sayfada dökümü yapılan yargılama gideri ve Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca belirlenen 18.000,00 TL vekalet ücretinin davalı idareden alınarak davacıya verilmesine, artan posta ücretinin talep edilmemesi halinde kararın kesinleşmesinden sonra davacıya iadesine, kararın tebliğini izleyen günden itibaren 30 gün içerisinde İzmir Bölge İdare Mahkemesi'ne **istinaf yolu açık** olmak üzere, 11/04/2025 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Başkan
MEHMET KARAMAN
101771

Üye
ZAFER ŞEKER
101755

Üye
PINAR ARSLAN
178458



T.C.
İZMİR
3. İDARE MAHKEMESİ

ESAS NO : 2024/1436
KARAR NO : 2025/500

YARGILAMA GİDERLERİ		:
Başvurma Harcı :	427,60 TL	
Karar Harcı :	427,60 TL	
Y.D. Harcı :	704,50 TL	
Vekalet Harcı :	60,80 TL	
Posta Gideri :	106,00 TL	
TOPLAM		: 1.726,50 TL

