

# CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞININ HAKSIZ REKABET HUKUKU AÇISINDAN İNCELENMESİ

Dr. Ufuk Tekin<sup>1</sup>

## ÖZET

Türk hukukunda cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağına ilişkin birçok düzenleme yer almaktadır. Bu düzenlemelerden ilki 1982 Anayasası'nın 10. maddesinin 1. fıkrasında yer alan cinsiyet gözetilmeksizin herkesin kanun önünde eşit olduğu hükmüdür. Aynı hükmün 2. fıkrasına göre, kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir; devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu yasağın görünüm biçimlerinden biri de 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Eşit davranma ilkesi" kenar başlıklı 5. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükmün ilk fıkrasında iş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayırım yapılamayacağı belirtildikten sonra; 4. fıkrasında, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı ifade edilmiştir. Bu husus ayrıca, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi'nin (CEDAW) 11. maddesinin 1. fıkrasının (d) bendinde de "eşit ücret hakkı" bağlamında ele alınmıştır. Ancak belirtmek isteriz ki, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının insan hakları ve iş hukuku boyutlarının yanı sıra ticaret hukukunu ilgilendiren bir boyutu da bulunmaktadır. Şöyle ki, Türk Ticaret Kanunu'nun (TTK) 55. maddesinin 1. fıkrasının (e) bendinde iş şartlarına uymamanın haksız rekabet teşkil edeceği ifade edilmiştir. Çalışmamızda konunun ticaret hukukunu ilgilendiren bu yönü üzerinde durulacak, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının iş şartlarına aykırılık teşkil edip etmediği ele alınacaktır. Bu bağlamda konu, söz konusu TTK hükmünün mehzazının İsviçre Haksız Rekabetin Önlenmesi Kanunu'nun 7. maddesi olması sebebiyle, İsviçre öğretisinden ve yargı kararlarından istifade edilmek suretiyle açıklanmaya çalışılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Eşit Davranma İlkesi, Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı, Haksız Rekabet, İş Şartlarına Aykırılık, TTK m. 55.1.e.

## EXAMINATION OF GENDER-BASED UNEQUAL PAYMENT IN THE CONTEXT OF UNFAIR COMPETITION LAW

### ABSTRACT

There are various regulations to prevent gender-based discrimination. First regulation is the Article 10 of the 1982 Constitution which regulates that everyone is equal before law regardless of gender. According to the second paragraph of the same article, men and women have equal rights; and the state is obligated to provide such equality. Another reflection of this restriction can be seen in the Labor Act No. 4857 Article 5 with the title "Principle of Equal Treatment". First paragraph of this article regulates that the workers cannot be discriminated based on their gender. In addition to that, fourth paragraph of the same article regulates that a lower payment for the same labor based on gender difference cannot be determined. This matter is also regulated by the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) Article 11 Paragraph 1 Subparagraph (d) in the context of "Right to equal payment". This matter also has a dimension that concerns commercial law. Turkish Commercial Code (TCC) Article 55 Paragraph 1 Subparagraph (e) regulates that violating the working conditions constitutes unfair competition. Thus, the matter will be emphasized in the context of commercial law and whether unequal payment based on gender difference constitutes a violation of working conditions or not will be examined. Because of the reason that the relevant article is originated from Swiss Code on Prevention of Unfair Competition Article 7, Swiss legal doctrine and court decisions will also be benefited from.

**Keywords:** Equal Treatment Principle, Gender-based Unequal Payment, Unfair Competition, Violation of Working Conditions, TCC Art. 55.1.e.

---

<sup>1</sup> Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ticaret Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi, ufuk.tekin@dicle.edu.tr.