İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/5

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/923
Karar No. 2026/3270
Tarihi: 16.04.2026

●AYRIMCILIK TAZMİNATI
●AYRIMCILIK TAZMİNATINA KARAR VERİLMESİ İÇİN MUTLAK AYRIMCILIK NEDENLERİNDEN BİRİSİNİN GERÇEKLEŞMESİNİN GEREKTİĞİ
●İŞVERENİN MUTLAK AYRIM YASAKLARI DIŞINDA EŞİT DAVRANMA BORCUNA AYKIRI DAVRANIŞINDA, BORCA AYKIRILIK SEBEBİYLE MAHRUM KALINAN HAKLARIN TALEP EDİLEBİLECEĞİ

ÖZETİ Dairemizin yerleşik uygulamasına göre ayrımcılık tazminatına hükmedilebilmesi için 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde belirtilen mutlak ayrımcılık nedenlerinden (örneğin dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce vb.) birinin gerçekleşmesi gerekir. Bir diğer ifade ile, işverenin 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde öngörülen eşit işlem borcuna aykırılık teşkil eden her davranışı ayrımcılık tazminatına hak kazandırmaz. Somut olayda dosya kapsamında bu yönde bir delil de bulunmadığından ayrımcılık tazminatı talebinin reddine karar verilmesi yerindedir.
Diğer yandan Mahkemece ücret farkı ve ikramiye farkı alacakları reddedilmiş ise de davalı tarafından dosyaya sunulan işçi bordrolarında, davalı işyerinde müdür olarak çalışan işçilerin ücretlerine 01.01.2019 tarihi itibarıyla zam yapılmış olduğu görülmüş olup Mahkemece bu işçiler ile ilgili değerlendirme yapılmadığı anlaşılmıştır.
Yukarıdaki açıklamada belirtildiği üzere, işverenin mutlak ayrım yasakları dışında eşit davranma borcuna

aykırı davranışında, borca aykırılık sebebiyle mahrum kalınan haklar talep edilebilecektir. Bu itibarla; Bölge Adliye Mahkemesince dosyaya bordroları sunulan işçilerin bölümleri, görevleri tespit edilerek davacıya emsal nitelikte olup olmadıkları belirlenmeli, aynı pozisyonda bulunan çalışanlara farklı zam oranlarının uygulanması ya da birine zam yapılırken diğerine yapılmaması ve ispat yükü üzerinde olan davalı işverence bu ayrımı haklı kılacak objektif ve nesnel nedenlerin varlığının ortaya konulamaması hâlinde davacının fark ücret ve fark ikramiye alacakları hüküm altına alınmalıdır. Eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

Yukarıdaki açıklamada belirtildiği üzere, işverenin mutlak ayrım yasakları dışında eşit davranma borcuna aykırı davranışında, borca aykırılık sebebiyle mahrum kalınan haklar talep edilebilecektir. Bu itibarla; Bölge Adliye Mahkemesince dosyaya bordroları sunulan işçilerin bölümleri, görevleri tespit edilerek davacıya emsal nitelikte olup olmadıkları belirlenmeli, aynı pozisyonda bulunan çalışanlara farklı zam oranlarının uygulanması ya da birine zam yapılırken diğerine yapılmaması ve ispat yükü üzerinde olan davalı işverence bu ayrımı haklı kılacak objektif ve nesnel nedenlerin varlığının ortaya konulamaması hâlinde davacının fark ücret ve fark ikramiye alacakları hüküm altına alınmalıdır. Eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf vekillerince temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin, davalı Şirket bünyesinde 08.06.2006-05.03.2019 tarihleri arasında en son bireysel pazarlama ve servis tasarım müdürü olarak çalıştığını, davacının fesih tarihindeki ücretinin brüt 18.080,00 TL olduğunu, davalı Şirket tarafından davacının çalışma süresi boyunca yıllık enflasyon oranında gerçekleştirilen ücret artışlarının 2019 yılı için diğer çalışanlara %20,3 oranında uygulandığı hâlde davacıya uygulanmadığını, talepte bulunulmasına

rağmen geri bildirimde bulunulmadığını, davacının ücret ve ikramiye alacaklarının bu nedenle eksik ödendiğini, 2019 yılının Mart ayında ve devamında 2018 yılı aköddül priminin, fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini ileri sürerek prim, ücret, ikramiye, fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışma ücreti ve ayrımcılık tazminatı alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davanın belirsiz alacak davası olarak açılamayacağını, zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davacının davalı Şirket bünyesinde 08.06.2006-05.03.2019 tarihleri arasında yönetici adayı olarak çalıştığını, prim ödemesi yapılabilmesi için çalışanların ödeme tarihinde görev başında bulunmasının şart olduğunu, kişinin başarı derecesi, konumu, hizmet süresi gibi kişisel özellikleri gözönüne alınarak her çalışana özel olarak hesaplanıp verildiğini, davacının prim ödemesine hak kazanmadığını, davacının bankada Bireysel Pazarlama ve Servis Tasarım Müdürü pozisyonunda çalıştığını, görev seviyesi gereği toplu iş sözleşmesi kapsam dışı personel olduğunu ve kapsam dışı personele Banka uygulamasında fazla çalışma ücreti ödenmediğini, fazla çalışma ücretinin ücretine dâhil olduğunu, bazı durumlarda fazla çalışma yapılması zorunluluğunun olabildiğini, davacının müdür olması nedeniyle kendi fazla çalışma saatlerini belirleyebilecek görev seviyesinde çalışmakta olduğunu, davacının bulunduğu birimde kendisine emir ve talimat verecek idari bir üstünün olmadığını, davacının kendisine zam yapılmadığından bahisle ayrımcılık tazminatı talep etmesinin haksız olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı Bankanın iddia edilen zam oranını toplu iş sözleşmesine göre kapsam içi personele uyguladığı, davacının bankacılık bölüm müdürü olması nedeni ile üst düzey yönetici konumunda olduğu, toplu iş sözleşmesi hükümleri dışında kaldığından zamdan kaynaklı ücret ve ikramiye taleplerinin ispatlanamadığı, üst düzey yöneticilerin fazla çalışma yapmaları muhtemel olduğundan aylık ücretlerinin yüksek tutulduğu, davacının bu alacağının ispatlanamadığı, davacının işyerinde diğer çalışanlara uygulanan zam oranının kendisine uygulanmadığı iddiasına dayanan ayrımcılık tazminatı talebinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 5. maddesinde aranan kriterlere uygun olmadığı, prim alacağı yönünden ise davalı işverenin 2018 ve 2019 yıllarında prim ödemesini davacıya yapmadığı anlaşılmakla bilirkişi ek raporun 1. seçeneğindeki hesaplamanın kabul edildiği belirtilerek davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı vekilinin "2018 yılına ilişkin hak kazanılan ve 2019 ayında Mart ayında ödenmesi gereken ve ancak ödenmeyen"

şeklinde prim alacağına yönelik talepte bulunduğu, İlk Derece Mahkemesince prim alacağının davacının talebi aşılarak hüküm altına alındığı, davalı vekilinin bu itirazı yönünden yeniden rapor veya ek rapor aldırılmasını gerektirir bir durum bulunmadığından, davacının prim alacağının resen net 32.184,22 TL olarak hesaplandığı, toplu iş sözleşmesinin kapsam içi personele uygulandığı, davacının toplu iş sözleşmesi hükümleri dışında kaldığı, zamdan kaynaklı ücret ve ikramiye taleplerinin reddine karar verilmesinde bir isabetsizlik olmadığı, davacıya ayrımcılık yapıldığının ispatlanamadığı, davacının, davalı Bankada şube müdürü olmadığı, bireysel pazarlama ve servis tasarım müdürü olarak çalıştığı, üst düzey yönetici konumunda bulunmadığı, kendi fazla çalışma saatlerini kendisinin belirlemediği, 22.11.2021 tarihli ek rapordaki 1. seçenekten yapılan hesaplama doğrultusunda fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma ücreti alacağının kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesinin hatalı olduğu gerekçeleriyle taraf vekillerinin istinaf başvurularının ayrı ayrı kısmen kabulüyle İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili temyiz dilekçesinde; dosyada mübrez olan ve davacı ile emsal müdür pozisyonlarında toplu iş sözleşmesi hükümlerine tâbi olmayan tüm müdür pozisyonundaki personele de artış yapıldığı açık olmasına rağmen bakiye ücret, bakiye ikramiye ve ayrımcılık tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesinin hatalı olduğunu, davalı tarafından eşit işlem borcuna aykırı hareket edildiğini ileri sürmüştür.

2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davacının müdür/üst düzey yönetici olduğu ve ücretine fazla çalışma ücretinin dâhil olduğu gözetilmeden 40 saatin üzerindeki tüm çalışmaların fazla çalışma kabul edilmesinin hatalı olduğunu,

b. Davacının performans notunun (D) olması ve iş sözleşmesinin fesih gerekçesi dikkate alındığında davacının prime hak kazanmadığını, davacının prime hak kazandığını ispatlayamadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının bakiye ücret, bakiye ikramiye, ayrımcılık tazminatı, prim, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma alacaklarına hak kazanıp kazanmadığına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere ve özellikle somut olayda işverence dayanılan ve dosyada bulunan delil durumuna göre yargılama yapılarak karar verildiğinin anlaşılmasına göre davalı vekilinin tüm, davacı vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz

itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Eşitlik ilkesi en temel anlamda, 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Kanun önünde eşitlik" kenar başlıklı 10. ve "Ücrette Adalet Sağlanması" kenar başlıklı 55. maddelerinde ifade edilmiştir. Bundan başka eşit davranma ilkesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması, Uluslararası Çalışma Örgütünün Sözleşme ve Tavsiye Kararlarında da çeşitli biçimlerde ele alınmıştır. İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 2006/54/EC sayılı Direktifinin "Analık (Doğum) İzninden Dönüş" başlıklı 15. maddesinde de doğum iznini kullanan kadın işçi yönünden işverenin eşit davranma borcuna vurgu yapılmıştır.

Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup iş hukuku bakımından bu ilke, işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Böylece işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Bununla birlikte eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmeyip eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tâbi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir. Eşit davranma ilkesinin uygulanabilmesi için aynı işyerinin işçileri olma, işyerinde topluluk bulunması, kolektif uygulamanın varlığı, zamanda birlik ve iş sözleşmesiyle çalışmak koşullarının gerçekleşmesi gerekmektedir.

4857 sayılı Kanun sistematiğinde eşit davranma borcu, işverenin genel anlamda borçları arasında yerini almıştır. Buna karşın "Eşitlik davranma ilkesi" başlığını taşıyan 5. maddede, her durumda mutlak bir eşit davranma borcu düzenlenmiş değildir. Belli bazı durumlarda işverenin eşit davranma borcunun varlığından söz edilmiştir. İşverence, nesnel nedenlerin varlığı hâlinde işçiler arasında farklı uygulamaya gidilmesi eşit işlem borcuna aykırılık oluşturmaz.

Mutlak ayrım yasakları olarak nitelenebilecek hâller 5. maddenin ilk fıkrasında sayılmıştır. İlgili hükümde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, dîn ve mezhep gibi sebeplere dayalı ayrım yasağı öngörülmektedir. Belirtilen bu hususların tamamının mutlak ayrım yasağı kapsamında ele alınması gerekir. Fıkrada sayılan hâller sınırlı olmayıp bu hâllere benzer nedenlerle de işveren ayrım yasağını ihlal edemez. İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol açmayan cinsel tercihi, siyasi sebepler ve dünya görüşü gibi sebepler benzeri sebepler kapsamında değerlendirilebilir.

Kanun'un 5/2 hükmünde tam süreli-kısmi süreli işçi ile belirli süreli-belirsiz süreli işçi arasında farklı işlem yapma yasağı öngörülmüş, 5/3 hükmünde ise cinsiyet ve gebelik sebebiyle ayrım yasağı düzenlenmiş ve bu durumda olan işçiler bakımından iş sözleşmesinin sona ermesinde de işverenin eşit davranma borcu vurgulanmıştır. Bununla birlikte, işverenin işin niteliği ile biyolojik nedenlerle faklı davranabileceği adı geçen hükümde açıklanmıştır.

Maddenin 4 ve 5. fıkralarında, işverence ücret ödeme borcunun ifası sırasında cinsiyet sebebiyle ayrım yapılamayacağından söz edilmektedir. Burada sözü edilen ücretin genel anlamda ücret olduğu ve ücretin dışında kalan ikramiye, prim vb. ödemleri de kapsadığı açıktır.

İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmasının yaptırımı anılan Kanun'un 5/6 hükmünde düzenlenmiştir. Anılan hükme göre işçinin dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep imkânı bulunmaktadır. Söz konusu fıkra metni emredici nitelikte olduğundan, anılan hükme aykırı olan sözleşme hükümleri geçersizdir. Geçersizlik nedeniyle ortaya çıkan kural boşluğu eşit davranma ilkesinin gereklerine uygun olarak doldurulmalıdır.

Yerleşik hâle gelen içtihatlar uyarınca 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde düzenlenen ayrımcılık tazminatı koşullarının oluşması için öncelikle işverence yapılan farklı muamelenin ırk, dil, siyasi düşünce, inanç gibi sebeplere dayalı olması gerekmekte olup ilgili maddenin dar yorumlanması gerekir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12.11.2018 tarihli ve 2015/26907 Esas, 2018/20333 Karar; 24.03.2020 tarihli ve 2019/8029 Esas, 2020/4421 Karar; 14.01.2021 tarihli ve 2018/7135 Esas, 2021/920 Karar sayılı kararları; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 03.07.2019 tarihli ve 2017/23268 Esas, 2019/14998 Karar sayılı kararı). Bu sebeple işverenin mutlak ayrım yasakları dışında eşit davranma borcuna aykırı davranışında, borca aykırılık sebebiyle mahrum kalınan haklar talep edilebilir ise de sadece mutlak ayrım yasaklarının ihlali hâlinde ayrıca ayrımcılık tazminatına hükmedilebilir.

Dairemizin yerleşik uygulamasına göre ayrımcılık tazminatına hükmedilebilmesi için 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde belirtilen mutlak ayrımcılık nedenlerinden (örneğin dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce vb.) birinin gerçekleşmesi gerekir. Bir diğer ifade ile, işverenin 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde öngörülen eşit işlem borcuna aykırılık teşkil eden her davranışı ayrımcılık tazminatına hak kazandırmaz. Somut olayda dosya kapsamında bu yönde bir delil de bulunmadığından ayrımcılık tazminatı talebinin reddine karar verilmesi yerindedir.

Diğer yandan Mahkemece ücret farkı ve ikramiye farkı alacakları reddedilmiş ise de davalı tarafından dosyaya sunulan işçi bordrolarında, davalı işyerinde müdür olarak çalışan işçilerin ücretlerine 01.01.2019 tarihi itibarıyla zam yapılmış olduğu görülmüş olup Mahkemece bu işçiler ile ilgili değerlendirme yapılmadığı anlaşılmıştır.

Yukarıdaki açıklamada belirtildiği üzere, işverenin mutlak ayrım yasakları dışında eşit davranma borcuna aykırı davranışında, borca aykırılık sebebiyle mahrum kalınan haklar talep edilebilecektir. Bu itibarla; Bölge Adliye Mahkemesince dosyaya bordroları sunulan işçilerin bölümleri, görevleri tespit edilerek davacıya emsal nitelikte olup olmadıkları belirlenmeli, aynı pozisyonda bulunan çalışanlara farklı zam oranlarının uygulanması ya da birine zam yapılırken

diğerine yapılmaması ve ispat yükü üzerinde olan davalı işverence bu ayrımı haklı kılacak objektif ve nesnel nedenlerin varlığının ortaya konulamaması hâlinde davacının fark ücret ve fark ikramiye alacakları hüküm altına alınmalıdır. Eksik incelemeyle yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

16.04.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.