İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu: Uygulama Alanları, İstisnaları ve Ayrımcılık Tazminatı

Mahmut Akman

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 08.11.2026

Kısa Cevap

İş hukukunda eşit davranma ilkesi (Anayasa m. 10, 4857 sayılı İş Kanunu m. 5 ve 6701 sayılı TİHEK Kanunu); işverenin işyerinde çalışan işçilerine haklı ve objektif bir gerekçe olmaksızın farklı işlem yapmasını yasaklayan temel bir borçtur. Ancak bu ilke mutlak bir eşitlik getirmeyip, **öğrenim, kıdem, liyakat, performans ve işin niteliği gibi objektif ölçütlerin varlığı halinde işçilere farklı ücret ve çalışma şartı uygulanmasına cevaz verir**. İşverenin yönetim hakkını kullanırken, sosyal yardımları dağıtırken veya zam yaparken haklı nedene dayanmaksızın ayrım yapması halinde, işçi **4 aya kadar ücreti tutarında ayrımcılık tazminatı** ve yoksun bırakıldığı tüm maddi hakları talep edebilir.

Düzenlemenin ve Eşitlik İlkesinin Kapsamı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ve yerleşik Yargıtay kararları çerçevesinde eşit davranma borcunun parametreleri şunlardır:

- **Ayrımcılık Yasağının Kapsamı (Sınırlı Değildir):**İş Kanunu m. 5/1'de sayılan dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep unsurları tahdidi (sınırlı) olmayıp, metinde geçen "*ve benzeri sebeplere dayalı*" ifadesi uyarınca **yaş, medeni durum veya sendikal tercih** sebebiyle yapılan ayrımcılıklar da doğrudan madde kapsamındadır.
- **Sözleşme Türlerine Göre Ayrım Yasağı:**Esaslı bir neden bulunmadıkça tam süreli işçi ile kısmî süreli işçi ya da belirsiz süreli işçi ile belirli süreli işçi arasında farklı muamele yapılamaz.
- **Cinsiyet ve Gebelik Koruması:**Biyolojik veya işin niteliği zorunlu kılmadıkça sözleşmenin kurulması, uygulanması veya feshinde cinsiyet ya da gebelik sebebiyle farklı işlem

uygulanamaz; eşit değerdeki iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret belirlenemez.

- **İspat Yükünün Dağılımı ve Kolaylığı:**Kural olarak işverenin ayrımcılık yaptığını ispat külfeti işçidedir. Ancak işçi, ayrımcılık ihlalinin varlığını güçlü bir biçimde gösteren karineler veya emareler ortaya koyduğunda, **ispat yükü yer değiştirir ve işveren farklı işlemin haklı ve objektif nedenlere dayandığını kanıtlamak zorunda kalır**.

Eşit Davranma Borcunun Uygulanacağı ve Uygulanmayacağı Haller

İşverenin eşit davranma borcunun mutlak olduğu durumlar ile işletmesel esnekliğin bulunduğu haller net çizgilerle ayrılmıştır:

1. Eşit Davranma Borcunun Mutlak Olarak Uygulanacağı Haller

- **Genel Yönetim Hakkının Kullanılması:** Çalışma düzeni, vardiya dağılımları ve disiplin uygulamalarında keyfiyetten uzak eşit yaklaşım.
- **Sosyal Yardımların Sağlanması:** İşyerinde sağlanan erzak, yakacak, çocuk yardımı, servis ve yemek gibi yan hakların aynı statüdeki personele eşit sunulması.
- **Grev Dışı Kalan İşçilerin Çalıştırılması:** Kanuni greve katılmayan personelin çalıştırılmasında tarafsızlık.
- **Sendikal Tercihler (6356 m. 25):** Sendikalı ve sendikasız işçiler arasında çalışma koşulları ve fesih açısından ayrım yapılamaması *(TİS'e bağlı ücret ve ikramiye hükümleri hariç)*.

2. Eşit Davranma Borcunun Uygulanmayacağı (Farklı İşlem Yapılabilecek) Haller

- **Objektif ve Sübjektif Nitelik Farkları:** İşçilerin öğrenim derecesi, yabancı dil bilgisi, kıdemi, yaşı gibi objektif kriterler ile liyakati, çalışkanlığı, yeteneği ve iş başarısı gibi sübjektif değerlendirmelere göre farklı ücret, prim veya terfi uygulanabilir.
- **Biyolojik ve İşin Niteliğine İlişkin Zorunluluklar:** İş sağlığı ve güvenliği kapsamında ağır ve tehlikeli işlerde kadın veya gebe işçilerin çalıştırılamaması gibi yasal/biyolojik koruyucu düzenlemeler ayrımcılık sayılmaz.
- **Fesih Yetkisinin Seçimi (Toplu Eylemler):** Kanun dışı grev veya üretimi durdurma gibi yasa dışı eylemlere katılan personelden bir kısmının sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, işverenin tüm katılanları işten çıkarma zorunluluğu yoktur; bu hal eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmez (Yargıtay içtihadı).

Kimler Etkileniyor?

İş Kanunu m. 5 ve 2026/188 sayılı Sirküler konusunu oluşturan eşit davranma yükümlülüğünden doğrudan etkilenen taraflar:

- 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında personel istihdam eden tüm özel ve kamu sektörü işverenleri
- İnsan Kaynakları Direktörlükleri, Ücret ve Yan Haklar (C&B) yöneticileri ile Performans Değerlendirme komiteleri
- Farklı ücret artışı, terfi engeli veya sosyal hak kısıtlamasıyla karşılaşan tüm 4/a (SSK) kapsamındaki çalışanlar
- Engelli istihdamı yapan işletmeler ve 5378 sayılı Kanun kapsamındaki engelli işçiler
- Ayrımcılık tazminatı ve eksik işçilik alacakları davalarını yürüten İş Hukuku Avukatları ile Arabulucular

Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Kriterleri Karşılaştırma Matriksi

Uygulama Alanı	Hukuka Uygun (Farklı İşlem Yapılabilir)	Eşit Davranma Borcuna Aykırı (Tazminat Doğurur)
Ücret Zammı ve Prim	Performans, liyakat ve satış hacmine göre farklı oran	Objektif sebep yokken bir işçiye emsallerinden çok az zam verilmesi veya emekliliği yaklaşana zam yapılmaması
Kıdem ve Eğitim	Lisans/yüksek lisans mezununa veya kıdemliye ek unvan/ücret	Aynı işi yapan eşit kıdem ve statüdeki çalışanlar arasında keyfi maaş farkı
Sözleşme Türü	Kısmi süreli işçiye çalıştığı süreyle orantılı (pro-rata) hak	Kısmi veya belirli süreli çalışana salt bu statü nedeniyle sosyal hak verilmemesi
Hamilelik / Cinsiyet	Gebe işçiye gece vardiyası verilmemesi (Yasal koruma)	Hamilelik veya evlilik gerekçesiyle sözleşmenin feshi veya daha az maaş verilmesi

Operasyonel Kontrol Listesi

- Şirket içi yıllık ücret artış dönemlerinde, emsallerine göre düşük zam yapılan veya zamdan muaf tutulan personelin performans değerlendirme notlarını, hedef gerçekleşmelerini ve disiplin kayıtlarını yazılı olarak somutlaştırın.
- Emekliliği yaklaşan personele zam yapmama veya düşük zam verme yönündeki hatalı şirket teamüllerini derhal sonlandırın; Yargıtay bu durumu doğrudan tazminat sebebi saymaktadır.
- Yemek, servis, prim ve yakacak gibi sosyal hakların tahsisinde departman veya sözleşme türü bazlı ayrım yaparken haklı ve objektif bir iş gerekçesi (örneğin sadece sahada çalışanlara verilen saha tazminatı) belirleyin.
- Engelli çalışanların istihdamında, 5378 sayılı Kanun ile İş Kanunu m. 5 arasındaki bağ uyarınca, engellilik gerekçesiyle diğer personele nazaran aleyhe şartlar oluşturmayın.

Yanlış Yorumlanabilecek Noktalar

İşverenin eşit davranma borcu, **işyerindeki herkese her şartta aynı paranın veya aynı hakların verileceği "mutlak bir tektipleştirme" anlamına gelmez**. Daha verimli, daha tecrübeli veya yüksek sorumluluk taşıyan personele daha yüksek ücret verilmesi işverenin yönetim hakkı sınırları içindedir. Hukukun yasakladığı husus; haklı, makul ve objektif bir nedene dayanmaksızın keyfi, ayrımcı veya personeli yıldırmaya yönelik farklı işlemler tesis edilmesidir.

Sık Sorulan Sorular

Ayrımcılık tazminatının tutarı nedir ve zarar şartı aranır mı?

İş Kanunu m. 5 uyarınca ayrımcılık tazminatı **4 aya kadar ücret tutarında** olup, bu tazminatın hüküm altına alınması için işçinin somut bir maddi zarara uğradığını kanıtlaması gerekmez; ihlalin gerçekleşmesi yeterlidir.

İşveren aynı kıdemdeki iki mühendise farklı maaş verebilir mi?

Evet, personelin yabancı dil seviyesi, iş başarısı, tamamladığı projeler ve liyakat gibi objektif veya sübjektif haklı nedenler tevsik edilebiliyorsa farklı ücret kararlaştırılabilir.

Resmî Kaynaklar

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Madde 10 (Kanun Önünde Eşitlik)
- 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 5 (Eşit Davranma İlkesi)
- 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 25
- 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HIZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı
Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.
prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource
Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.
prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER
Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.
prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSIZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri
Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.
prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi
Teknopark ve teşvik analizleri.
analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler
SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.
prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi
Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.
prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirkülerleri
Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.
prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge https://prozon.net/sirkuler/is-hukukunda-isverenin-esit-davranma-borcu-uygulama-alanlari-istisnalari-ve-ayrimcilik-tazminati/ adresindeki sirkülerden 09.11.2026 10:14 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.
Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net