

İş sözleşmelerinin düzenlenmesinde sosyal yardımlar hususunda dikkat etmemiz gereken hususlar nelerdir?

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

19 Haziran 2023

Sirküler No: 824

İş sözleşmeleri işçi ile işveren arasında yapılan bir sözleşmedir. Performansı yüksek olan işçi ile yüksek olmayan işçi, çalışanla çalışmayan işçi, fedakârlık yapanla yapmayan işçiyi ayırt etmek anlamında iş sözleşmeleri işçinin öğrenim düzeyi, tecrübesi ve diğer kriterler dikkate alınarak her işçi için ayrı ayrı düzenlenebilir. Bu sözleşmelere işçi de işveren de imza atmaktadırlar. Ancak, eşit davranma ilkesi dikkate alınmalıdır. Örneğin, aile yardımını birine verip birine vermemezlik olmaz. Aile yardımının özünde sosyal yardım bulunmaktadır. Ancak, performansla göre prim veya ikramiye birine verilip diğerine verilmeyebilir. Bunun ayrımını veya kriterini belirlediğimizde farklı uygulamalar geliştirilebilir. Eşit davranma işlem borcu, “herkesi mutlak olarak eşit kılmak” anlamında alınmamalıdır. Farklı çalışma koşullarına tabi işçiler için eşitlik ilkesinden söz edilemez. Bu durumdaki işçiler arasında ayırım yapılabilir. Ancak bunun yapılan işin niteliğine, objektif ölçülere uygun olması gerekir.

Eşit davranma ilkesinin amacı eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemektir. İşveren gerek işçinin yaptığı iş, uzmanlığı, öğrenimi ve kıdemi gibi objektif nedenlere gerekse çalışkanlık, yetenek, liyakat gibi sübjektif nedenlere dayanarak farklı işlem yapabilir. Aksi düşünce işverenin sözleşme serbestisine kabul edilemeyecek bir müdahale niteliği taşır. Bununla birlikte, eşit davranma borcu, tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmemektedir. Öte yandan anılan ilke, hakların sınırlandırılmasına değil tesisine hizmet eder. Eşit davranma ilkesi ile amaçlanan işverenleri işçiler karşısında zor durumda bırakmak değil onların var olan haklarının uygulanmasını sağlamaktır. İşverenin yönetim hakkı bakımından değerlendirildiğinde de farklı ücret politikası uygulayabileceği söylenebilir. Ancak uygulanacak bu politikaların işçiler arasında eşitsizliğe sebep olacak nitelikte olmamasına özen gösterilmelidir. Tabii ki işveren belli performanslara göre değişik ücretler belirleyebilir ve iş sözleşmeleri

yapılırken de ücret konusunda tamamen serbesttir. Ancak devam eden iş sözleşmelerinde arada uçurumlar oluşturacak, ayırımcılığa varan niteliklerde ücret farklılıklarının meydana getirilmesi gerek yasalara ve gerekse Yargıtay Kararlarına aykırılık teşkil edecektir.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

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/
---	---	---

ÜCRETSİZ 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-sozlesmelerinin-duzenlenmesinde-sosyal-yardimlar-hususunda-dikkat-etmemiz-gereken-hususlar-nelerdir/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 14:41 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