

YAN HAKLAR, PRİM VE BONUS SİSTEMLERİNDE EŞİT İŞLEM BORCU (YARGITAY KARARLARI VE 2025 UYGULAMALARI)

1. GİRİŞ

İş ilişkisinin temel ilkelerinden biri olan eşit işlem borcu, işverenin benzer durumda bulunan çalışanlar arasında haklı ve objektif nedenler olmadıkça farklı uygulamalara başvurmamasını ifade eder. Bu ilke, yalnızca ücret veya çalışma süreleri açısından değil; aynı zamanda prim, bonus, yemek, servis, özel sağlık sigortası gibi yan haklar bakımından da geçerlidir. Eşit işlem borcunun kapsamı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5 inci maddesinde açık biçimde düzenlenmiş olup, işverenin keyfi farklılaştırmalarına karşı işçiye koruma sağlamaktadır.¹

2025 yılında güncellenen işyeri performans sistemleri ve dijital ücret politikaları, işverenin ödül, prim ve yan hak sistemlerinde algoritmik değerlendirmelere yönelmesine neden olmuştur. Bu durum, eşit işlem borcunun dijital çağdaki sınırlarını yeniden tartışmaya açmaktadır.

2. HUKUKİ ÇERÇEVE

Eşit işlem borcu, yalnızca ulusal mevzuatta değil, uluslararası normlarda da karşılığını bulur. Anayasa'nın 10 uncu maddesinde yer alan "kanun önünde eşitlik" ilkesi ile ILO'nun 111 sayılı "Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek)" Sözleşmesi, bu ilkenin temelini oluşturur.²

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5 inci maddesine göre, "iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz." Ancak hüküm, bu sayılanlarla sınırlı değildir; benzer durumda bulunan işçilere eşit davranılmaması da bu kapsamda değerlendirilir.

Eşit işlem borcu mutlak bir eşitliği değil, nispi eşitliği ifade eder. Yani işveren, objektif nedenlere dayanarak farklılaştırma yapabilir; performans, kıdem, sorumluluk düzeyi, unvan veya işin niteliği gibi unsurlar bu farklılaştırmayı meşru kılabilir.³

3. PRİM, BONUS VE YAN HAK KAVRAMLARI

Prim, işçinin bireysel veya takım performansına bağlı olarak belirli dönemlerde yapılan ek ödemedir. Bonus ise daha çok işletme hedeflerinin gerçekleştirilmesine bağlı, yönetim kararıyla verilen bir ödül niteliğindedir. Yan haklar ise parasal karşılığı bulunmayan ancak iş ilişkisinde ekonomik değer yaratan unsurlardır (örneğin özel sağlık sigortası, servis, yemek, ikramiye, hisse opsiyonu vb.)⁴

Yargıtay, uzun süredir prim ve bonus ödemelerini "ücretin eki" olarak kabul etmekte ve bunların keyfi biçimde verilmesini eşit işlem borcuna aykırı saymaktadır. Dolayısıyla işverenin "takdir yetkisi" sınırsız değildir; her farklılaştırmanın makul, objektif ve belgelenebilir nedenlere dayanması gerekir.



¹ 4857 sayılı İş Kanunu, m.5.

² ILO 111 Sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi.

³ Anayasa m.10.

⁴ Süzek, Sarper. İş Hukuku, Beta Yayınları, 2024.

4. EŞİT İŞLEM BORCUNUN UYGULAMA ALANI

Eşit işlem borcu, yalnızca mevcut işçiler arasında değil, iş sözleşmesi sona ermiş çalışanlarla devam edenler arasında da uygulanabilir. İşverenin prim, ikramiye veya yan hak ödemelerini yaparken “aynı nitelikteki” işçilere farklı uygulama yapması, objektif bir gerekçe bulunmadığı sürece ayrımcılık teşkil eder.⁵

Örneğin aynı departmanda, aynı unvanda çalışan iki personele farklı bonus oranı verilmesi; sadece birinin iş sözleşmesinin belirli süreli olması, diğerinin belirsiz süreli çalışması gibi nedenlerle haklı gösterilemez. Bu tür uygulamalar Yargıtay tarafından eşit işlem borcunun ihlali olarak değerlendirilmektedir.

5. YARGITAY KARARLARI İŞİĞİNDA DEĞERLENDİRME

Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi’nin 19.03.2024 tarihli kararında (E. 2023/15437, K. 2024/6500) aynı görev tanımına sahip iki çalışan arasında farklı prim oranı belirlenmesini, “eşit davranma ilkesine aykırılık” olarak nitelendirmiştir.⁶ Kararda, işverenin performans gerekçesine dayanmasına rağmen, bu performansın objektif olarak ölçülmediği ve yazılı kriterlere bağlanmadığı gerekçesiyle savunmanın kabul edilmediği belirtilmiştir.

Benzer biçimde, Yargıtay 22. HD’nin (2022/10943 E., 2023/5287 K.) sayılı kararında, yalnızca yöneticiye yönelik “şirket kâr payı bonusu” uygulamasının, diğer yöneticiler bakımından ayrımcılık oluşturduğu sonucuna varılmıştır.

Bu içtihatlar, işverenin ödül ve teşvik sistemlerinde şeffaflık ve belgelendirme yükümlülüğünün önemini ortaya koymaktadır.

6. AKADEMİK GÖRÜŞLER

Öğretide de eşit işlem borcu, işverenin yönetim hakkını sınırlandıran bir ilke olarak kabul edilmektedir. Süzek’e göre, işverenin takdir yetkisi ancak “objektif ölçütlerle desteklenmişse” geçerlidir.⁷ Mollamahmutoğlu–Astarlı–Baysal’a göre, işverenin çalışanlar arasında farklılık yaratabilmesi için performans kriterlerini önceden belirlemesi ve yazılı olarak bildirmesi gerekir.⁸ Narmanlıoğlu ise eşit işlem borcunun ihlalinin işçinin kişilik hakkını da zedeleyebileceğini, bu nedenle manevi tazminat talebine de yol açabileceğini belirtmektedir.

7. SONUÇ

Eşit işlem borcu, çağdaş iş hukukunun temel ilkelerinden biridir. 2025 yılında dijital performans değerlendirme sistemleri ve uzaktan çalışma modelleriyle birlikte bu borcun uygulanması daha da önem kazanmıştır. İşverenler, prim, bonus ve yan hak uygulamalarını yazılı, ölçülebilir ve objektif kriterlere dayandırmadıkları takdirde ayrımcılık iddialarıyla karşılaşma riski altındadır.



⁵ Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş. İş Hukuku Ders Kitabı, 2023.

⁶ Yargıtay 9. HD, 19.03.2024, E. 2023/15437, K. 2024/6500.

⁷ Süzek, Sarper. İşverenin Eşit Davranma Borcu Üzerine Bir İnceleme, Legal İş Hukuku Dergisi, 2022.

⁸ Narmanlıoğlu, Ünal. Bireysel İş Hukuku, 2024, s. 432.

Yargıtay'ın son kararları, işverenin ödöl ve teşvik politikalarında şeffaflık, yazılılık ve ölçülebilirlik ilkelerini esas aldığını göstermektedir. Bu nedenle işverenlerin performans değerlendirme sistemlerini gözden geçirmesi ve iç denetim mekanizmaları kurması hukuki güvenlik bakımından zorunlu hale gelmiştir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

is✓verenim.com

