



Kimler Ayrımcılık Tazminatı Alabilir?

İşverenlerin, çalışanları arasında ayrımcılık yapmaması ve tüm çalışanlarına eşit davranması gerekmektedir. İş Kanunu'nda da eşit davranma ilkesi adıyla bu hususa ilişkin bir düzenleme yapılmıştır. - 20.05.2016

Kimler Ayrımcılık Tazminatı Alabilir?

İşverenlerin, çalışanları arasında ayrımcılık yapmaması ve tüm çalışanlarına eşit davranması gerekmektedir. İş Kanunu'nda da eşit davranma ilkesi adıyla bu hususa ilişkin bir düzenleme yapılmıştır.

İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı hükme bağlanmıştır.

Örneğin, bir işyerinde işçilerin bir kısmına sosyal yardım verilirken, aynı emsal çalışan konumundaki diğer bir kısmına sosyal yardım verilmemesi ayrımcılık olarak kabul edilecektir. Yargıtay Kararlarına göre, hamilelik nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, İş Kanunu uyarınca fesih işleminin geçersiz sayılıp işçinin işe iadesi ve bu durumda işe başlatılmaması halinde aynı İş Kanunun 21. maddesi uyarınca iş güvencesi tazminatına hükmedileceğinden ayrıca ayrımcılık tazminatı söz konusu olmayacaktır.

Aynı şekilde işverenler, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçilerle kısmî süreli çalışan işçiler ya da belirsiz süreli çalışan işçilerle belirli süreli çalışan işçiler arasında ayrımcılık veya farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Yargıtay içtihatlarına göre; yasa önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı olacağı anlamına gelmemekte, durum ve konumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve değişik uygulamaları gerektirebileceği, bu

anlamda aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar ayrı kurallara bağlı tutulursa Anayasa’da ve yasada öngörülen eşitlik ilkesini zedelemeyeceği belirtilmektedir.

Yargıtay 22.HD. 2012/18537 E. 2013/3020 K. 14.02.2013 sayılı kararında “davacının çalıştığı bölümün değiştiği ve işverence yeni bölümde çalışan işçilerle ücretinin denkleştirilmesi amacı ile düşük oranda zam yapıldığı anlaşılmaktadır. Dosya içeriğine göre işverenin davacının ücretine yapılan zammı düşük olarak tutmasının geçerli sebebe dayandığı anlaşıldığından koşulları oluşmayan tazminat isteminin reddine karar vermek gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” hükmü verilmiştir.

Özellikle çalışma hayatında en fazla yakınılan ücretteki farklılıklar konusunda da aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

Yargıtay 9.HD. 2012/22794 E. 2014/22459 K. 30.06.2014 sayılı kararında “... Somut uyuşmazlıkta davalı işveren emsal gösterilen iki işçi dışında tüm işçilere yüzde 9 oranında, emsal gösterilen iki işçiye ise yüzde 25 oranında zam uygulamıştır. Davacı ile yüzde 25 zam uygulanan işçiler dosya içeriğine göre aynı konumda ve eşil değildirler. İki işçi dışında davacı dahil diğer işçilere bir hak sınırlandırılması getirilmemiştir. Yüzde 25 zam uygulanan işçiler farklı konumda olup, bu uygulama işverenin yönetim hakkı kapsamında kaldığından, davalının eşit işlem borcuna aykırı davrandığından söz edilemez. Mahkemece davanın reddi yerine hangi haklı ya da yasal gerekçe ile yüzde 9 zam uygulandığı olgusunun açıklanamadığı ve objektif bir nedenin varlığı ispatlanamadığı gerekçesi ile kabulüne karar

verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Denilmek suretiyle işverenin yönetim hakkı ve ayrımcılık arasındaki çizgi belirlenmiştir.

Toplu İş Sözleşmesi’nde belirlenen haklardan sendika üyesi olmayan işçilerin yararlandırılmaması eşitsizlik ilkesine aykırılık olarak değerlendirilemeyecektir.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranılması durumunda işçinin, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep etme hakkı vardır.

İşçi, bu çerçevede işverenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davrandığını ispat etmekle yükümlüdür. Fakat işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

Kaynak : Dünya Gazetesi / Resul Kurt

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA