**İŞVERENİN BAZI İŞÇİLERİNE KİŞİSEL VE BİREYSEL NİTELİKTE ÜCRET ZAMMI YAPMASI AYRIMCILIK VE EŞİTSİZLİK SAYILIR MI?**

İşyerinde iş ilişkisinin kurulmasından sonra işveren şayet işçilere ücret zammı yapacaksa burada eşit davranmak zorundadır. Çünkü işverenin işçisine karşı temel borçlarından biri de eşit davranma borcudur. İşverenin ücret ödeme ve ücret zammı uygulaması açısından eşit ve benzer nitelikte işlerde çalışan, aynı veya benzer niteliklere sahip, (örneğin kıdem, mesleki bilgi, eğitim gibi) işçiler arasında eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır.

İşyerlerinde eşit değerde iş ve emsal işin belirlenmesinde objektif bir ölçüt olarak iş değerlendirmesi kullanılmalıdır. İş değerlendirme, işlerin ayrıntılı tanımı ve analizinin yapılarak arasındaki fark ve benzerlikleri, önem ve güçlüklerini araştıran nihayetinde objektif bir ücret yapısı oluşturmaya çalışan bir yöntemdir. İş değerlendirmesi yapılırken inceleme konusu olan işin ilgili işyeri ya da işletme için değerinin esas alınması yerinde olur.

İşverenin ücret zammı ile ilgili olarak işçileri arasında eşitlik ilkesine uygun davranması gerektiği Yüksek Mahkeme kararlarına da yansımıştır. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi verdiği bir kararında, “davacı işçinin iş sözleşmesi devam ederken ücretinin düşürülmesini, diğer işçilere zam yapılmasına rağmen kendisine zam yapılmamasını ve bu durumun işverence performans veya başka bir objektif nedenle kanıtlanamamasını haksız bulmuş ve zam oranı nedeniyle fark ücretin ödenmesine” karar vermiştir.

İşverenin yönetim hakkı ve sözleşme özgürlüğü kapsamında bazı işçilere kişisel ve bireysel nitelikte zam yapması mümkün olmakla birlikte, diğer işçilere uygulanan zam oranından daha fazla bir oranda zam uygulaması “ayrımcılık” yaratıcı veya eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacak nitelikte olmamalıdır. Örneğin işveren işçileri arasında dil, din, ırk, cinsiyet, sendikal üyelik, engellilik, siyasal düşünce, cinsel eğilim gibi konularda ayrım yapamaz. Aksi halde işçi İşK. m.5’göre ayrımcılık tazminatı talebinde bulunabilir. Ayrıca işveren, belli bir gruplandırma esasına ya da performans değerlendirmesine dayanmayan ücret zammı (seyyanen zam) uyguluyorsa bu zam oranını bütün işçilere eşit şekilde uygulamakla yükümlüdür. İşverenin eşit davranma borcunu ihlal etmesi halinde, işçi İşK. m.24/II, e uyarınca haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir.

Sonuç olarak işverenin bireysel kararına dayalı olarak sözleşme özgürlüğü ve yönetim hakkına dayanarak bazı işçilere zam yapması ayrımcılığa dayanıyorsa, diğer işçilerin “ayrımcılık tazminatı” talebinde bulunmaları mümkündür. Diğer taraftan, ayrımcılık olarak değerlendirilemeyen ancak objektif bir nedenle de haklılığı kanıtlanamayan farklı zam uygulaması varsa, bu durum “eşit davranma borcunun ihlali” anlamına gelir. Bu durumda işçinin İş Kanunu m.5 uyarınca, ihbar önel ücretinin üç katı tutarında ayrımcılık tazminatı talep etmesi mümkün olabileceği gibi aynı Kanunun m.24/II, e göre de haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir.