

BEYAZ YAKALI VE MAVİ YAKALI İŞÇİLER ARASINDA FAZLA ÇALIŞMA İLE ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÜCRETLERİ BAKIMINDAN FARKLI ORANLARIN UYGULANMASI EŞİTLİK İLKESİNE AYKIRILIK OLUŞTURUR MU?

ÖZ

Yargıtayın 23.09.2014 tarihli kararı, iş hukukunda eşit davranma borcunun uygulanması bakımından son zamanlarda verilen belki de *en önemli karar* olarak dikkat çekmektedir. Gerçekten, söz konusu içtihadın yerleşik bir nitelik kazanması durumunda özellikle endüstri alanında, mavi ve beyaz yaka çalışanların bir arada ancak farklı koşullara göre çalıştığı işyerlerinde uygulamaları radikal biçimde etkilenecektir. İşyerinde ücret ve yan haklar konusundaki farklı uygulamalar ve gruplandırmaların *objektif açıdan meşru temellere dayandığı sürece* doğal karşılanması gerekmektedir. Fazla mesai ücretlerinin yasal sınırların üzerinde artırılmasının mavi ve beyaz yaka işçilerin yönetim sistemlerindeki farklılık nedeni ile haklılaştırılması mümkün görünmektedir. Gerçekten, işin niceliğini arttırmaya (mavi yaka), yönelen bir yönetim sistemindeki uygulamayı, kural olarak niteliğin ölçümlendiği bir yapıya “eşit davranma borcunun gereği” adı altında yansıtmak isabetli bulunmamaktadır. Bu yönüyle Yargıtayın inceleme konusu yaptığımız kararı, çağdaş insan yönetimi anlayışına da ters düşmekte ve bu içtihadın yerleşik bir nitelik kazanması uygulama yönünden olumsuz sonuçları beraberinde getirme riskini de taşımaktadır. Beklentimiz Yüksek Mahkemenin isabetli bulmadığımız bu karardan dönmesi ve bunu yerleşik içtihat haline getirmemesidir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Eşit davranma ilkesi, mavi ve beyaz yakalı işçiler, ispat külfeti, eşitlik, ayrımcılık.

CAN DIFFERENT RATIOS APPLIED BETWEEN BLUE AND WHITE COLLAR WORKERS DUE TO WORK ON THE NATIONAL DAYS AND PUBLIC HOLIDAYS BE CONTRARY WITH THE PRINCIPLE OF EQUAL TREATMENT?

ABSTRACT

The Supreme Court decision dated 23.09.2014, is probably the most important one recently in regard of implementation of the principle of equal treatment in labour law.

In fact, in case this decision is settled down; it will have radical effects on the workplace practices especially in the industry field, where blue and white collar employees work together but in different conditions. Different conditions and classifications about wages and other benefits at the workplace

*Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı - dr.erdemozdemir@gmail.com

must be accepted normal when they depend on valid reasons objectively. Legitimation of overtime wages being increased over legal limitations due to the different management system between blue and white collar employees seems possible. In fact, it is not accurate to reflect an application of a management system, which is aimed to increase the quantity of the work (blue collar) to a structure which as a rule measures the quality under the name of “the requirements of equal treatment and debt”. At this point, the decision of the Supreme Court that we analyze is conflicted with modern human management concept and has risks to bring negative results incase it is settled down. We expect that the Supreme Court will retract from this decision which we find inappropriate and not to make it settled down.

KEYWORDS: The principle of equal treatment, blue and white collar workers, burden of proof, equality, discrimination.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ KARARI

Esas No : 2012/36446

Karar No : 2014/27623

Tarihi : 23.09.2014

Özeti: Takdiri indirimden kaynaklanan red sebebiyle avukatlık ücretine hükmedilmemesi gerekirse de, davacının iddia ettiği zamlı ücretlerin kabul edilmemesinden doğan red sebebiyle davacı yararına avukatlık ücreti ile yargılama giderine hükmedilmemesi de kabul şekli itibarıyla hatalıdır.

Taraflar arasındaki, fazla mesai ücreti ile bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar avukatlarınca istenilmesi ve davacı avukatı tarafından duruşma

talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 23.09.2014 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat F. A. ile karşı taraf adına Avukat R. A. T. geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi Ş. Çil tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işçi, işyerinde 02/01/1996 tarihinde çalışmaya başladığını, davacının iş akdinin 31/08/2009 tarihinde İnsan Kaynakları ve İdari İşler Şefi olarak devam ettiğini, davacının çalıştığı dönemde çalışma saatlerinin hafta içi saat 08:00-18:00 Cumartesi 08:00-14:00 saatleri arasında olduğunu, davacının tüm resmi bayramlarda davalı işyerinde çalıştığını, davacının tüm dini bayramlarda görevli olarak bayramın 2.-3. veya 4. günü çalıştığını, davacının bütün bu fazla çalışmalarının karşılığını alamadığını, fazlaya ait talep ve dava hakları saklı tutularak 17.000 TL fazla mesai alacağını, 2000 TL resmi bayram çalışma alacağını, 1000 TL dini bayramlarda çalışma alacağını faizleri ile birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işveren, iş sözleşmesinin ve ücretinin eğer mesai yapılırsa bunu kapsayacak şekilde düzenlendiğini, bu nedenle davacının fazla mesai, ulusal ve dini bayram kolonu bulunan ve tahakkuk içeren ücret bordrolarına göre bankaya yatırılan ücretlerini ihtirazı kayıt beyan etmeden aldığını, bu nedenle davacının iddialarını kabul etmediklerini, davacının taleplerinin 5 yıllık zamanaşımına uğradığını ve 5 yılı aşan talepleri kabul etmediklerini, davacının işten ayrılırken talep etmediği ödemeleri işten ayrıldıktan birbuçuk yıl sonra talep ettiğini, davacının işten ayrılırken tüm alacaklarını aldığını ve bunun

karşılığında ibraname imzaladığını, davacıya 31/08/2009 tarihinde sehven 2 hafta yerine 8 hafta ihbar tazminatı ödendiğini, bu fazla yapılan ödemenin takas ve mahsubunu talep ettiklerini beyanla, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının davalıya ait işyerinde belirsiz süreli hizmet akdi ile insan Kaynakları ve İdari İşler Şefi olarak çalıştığı, davacının 31/08/2009 tarihinde işten ayrıldığı, denetime elverişli bilirkişi raporunda hesap edilen fazla çalışma alacağı, milli bayram alacağı, dini bayram alacağına hak kazandığı, alacaklarının ödendiğinin davalı tarafınca ispatı gerekip davalı tarafından bu ispat yükünün yerine getirilmediği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı yasal süresi taraflar temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı işçi fazla çalışma ücreti ile bayram ve genel tatil ücreti isteklerinde bulunmuş, mahkemece isteklerin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre işyerinde çalışan bazı işçilere fazla çalışma ücreti %100 zamlı, bayram ve genel tatil ücreti % 200 zamlı olarak ödenmiştir. Davalı vekili mavi yakalı çalışanlara belirtilen oranlar üzerinden ödeme yapıldığını açıklamakla birlikte, beyaz yakalı işçilere ise yasal oranların uygulanması gerektiğini savunmuştur.

İş mevzuatında beyaz yakalı işçi mavi yakalı işçi ayrımı bulunmamaktadır. Bu nedenle çalışanlar arasında fazla çalışma ve bayram

genel tatil ücretleri bakımından farklı oranların uygulanması İş Kanunu'nun 5. maddesine aykırılık oluşturur. Bilirkişi raporunda, davaya konu işçilik alacaklarının işyeri uygulamasına göre zamlı olarak hesaplandığı seçenек bir değerlendirmeye tabi tutulmalı ve indirim husus da düşünülerek karar verilmelidir.

Takdiri indirimden kaynaklanan red sebebiyle avukatlık ücretine hükmedilmemesi gerekirse de, davacının iddia ettiği zamlı ücretlerin kabul edilmemesinden doğan red sebebiyle davacı yararına avukatlık ücreti ile yargılama giderine hükmedilmemesi de kabul şekli itibarıyla hatalıdır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 1.100.00 TL duruşma avukatlık parasının davacıya yükletilmesine, davacı yararına takdir edilen/1.100.00 TL duruşma avukatlık parasının davalıya yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine 23.09.2014 tarihinde oybirliği ile, karar verildi.

www.legalbank.net

KARARIN İNCELENMESİ

I. GİRİŞ

Yargıtayın 23.09.2014 tarihli kararı, iş hukukunda eşit davranma borcunun uygulanması bakımından son zamanlarda verilen belki de *en önemli karar* olarak dikkat çekmektedir. Gerçekten, söz konusu içtihadın yerleşik bir nitelik kazanması durumunda, özellikle endüstri alanında, mavi ve beyaz yaka çalışanların bir arada ancak farklı koşullara göre çalıştığı işyeri uygulamaları radikal biçimde etkilenecektir. Çalışma ve Toplum dergisinde de yayınlanan¹ karar kısa bir süre içinde uygulamacıların ilgisini çekmiş ve basında da yer almıştır².

1 Çalışma ve Toplum, Yargıtay Kararları Bölümü, 2015/2, 275-277.

2 Örneğin Zaman Gazetesi'nin 13 Mayıs 2015 tarihli

Kararda çözülmesi gereken temel sorun, fazla çalışma ve genel tatil konusunda işverenin bir kısım işçiye yönelik bir uygulama yaratması durumunda, bunun diğer işçiler bakımından da eşit şekilde uygulanmasının gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır. Bu konuda da öncelikle işverenin eşit davranma borcunun uygulanma esasları irdelenmeli (II) ve kararda ulaşılan sonuca dayanak yapılan "...iş mevzuatında beyaz yakalı işçi mavi yakalı işçi ayrımı bulunmamaktadır" cümlesi ekseninde değerlendirme yapılarak (III), sonuca ulaşılmalıdır (IV).

II. İŞVERENİN EŞİT DAVRANMA BORCU VE AYIRIMCILIK YASAĞI

Anayasanın 10. maddesi ve 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesi eşitlik ilkesinin pozitif dayanaklarını oluşturmaktadır. Ancak, İş Kanununun 5. maddesi her kadar "eşit davranma ilkesi" başlığını taşısa da, esas itibariyle iş ilişkilerinde ayırimcilik yasaklarını somutlaştırmıştır³. Buna göre, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz (f.1). İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz (f.2). 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 (f.3). Aynı veya eşit değerinde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz (f.

4). İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (f.5). İş Kanunu ayırimcılığın yaptırımını da özel olarak düzenlemiştir. Buna göre, "iş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesi hükümleri (*Artık 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25. maddesine atıf olarak anlaşılmalıdır*) saklıdır". 4857 sayılı Kanunun 5. maddesinde, Kanunun 20. madde hükümleri saklı kalmak üzere, işverenin ayırimcilik yaptığını işçinin ispat etmekle yükümlü olacağı düzenlenmiştir. Ancak, işçi bir *ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu* ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olacaktır.

Öğretide de belirtildiği üzere, İş Kanununun 5. maddesi, 2. fıkrası dışında işverenin eşit davranma borcunu dışlamış, sadece ayırım yasaklarını düzenlemiş görünmektedir⁴. Kimi zaman aynı anlamda kullanılsa da, işverenin eşit davranma borcu *Dockès*'in de belirttiği gibi, "...işçinin ırk, din, dil, cinsiyet gibi kişisel özelliklerine veya temel haklarının kullanılmasına göre farklılık yaratılmasının önüne geçen ayırimcilik yasaklarının ötesine gider. Burada farklılığın yaratılmasına sebep olan ölçütlerin yasaklanması durumu söz konusu değildir. Burada aynı cinsiyet, din, dil ırka sahip olan çalışanlar arasında "eşit davranma" zorunluluğu aranmaktadır"⁵. Nitekim ayırimcilik yasakları ve eşit davranma borcu arasındaki farklılık, bunlara aykırılık durumunda uygulanacak yaptırımlar konusunda da görülür. Bizim hukukumuzda da, İş Kanununun 5.

Haberi: http://www.zaman.com.tr/ekonomi_yargitay-fazla-mesai-ucetinde-mavi-ve-beyaz-yaka-ayrimi-yapilamaz_2294242.html; Milliyet gazetesinde Av. Suat Yurdseven'in 30.05.2015 tarihli incelemesi: <http://www.milliyet.com.tr/mavi-ve-beyaz-yaka-ayrimciligi-ve-fazla-calisma-uceti/av-suat-yurdseven/gundem/gundemyazardetay/30.05.2015/2066995/default.htm>
3 *Süzek*, *Sarper*: İş Hukuku, İstanbul, 2015, 479.

4 *Süzek*, İş Hukuku, 480.

5 *Dockès*, *Emmanuel*: Droit du travail, Ed. Dalloz, 2009, 159.

maddesinde düzenlenen ayırmacılık tazminatı genel olarak eşit davranma borcunun değil, “*ayırmacılık yasaklarının*” ihlaliinde uygulama alanı bulur⁶. Benzer şekilde Fransız Hukukunda da, ayırmacılık yasağını ihlal eden bir fesih doğrudan geçersiz sayılırken, eşit davranma borcunun ihlali niteliği taşıyarak gerçekleşen bir fesihde bu yaptırım uygulanmaz⁷.

İşverenin eşit davranma borcu, aynı durumda olan işçilere eşit davranılmasını gerektirir. Sanıldığına aksine, eşit davranma borcu işyerinde çalışan tüm işçilerin durumunu eşitlemeyi ve aynı koşulların sağlanması amacına yönelmez. İşveren tarafından yaratılan farklılıkların meşruiyetini sağlamaya ve denetlemeye yönelir. Bu anlamda, eşit davranma borcu, işverenin davranışını keyfilik denetimine tabi tutarken, kendisine işçiler arasında yaratılan farklılıkları “*açıklama yükümlülüğü*” getirir⁸. Söz konusu açıklama yükümlülüğü ise iki şekilde gerçekleştirilebilir: İlk olarak işveren kıyaslanabilir durumun var olmadığını ispat edebilir. Buna göre, “*konumları benzer değilse, işçilerin de kıyaslanması mümkün değildir*” noktasını işveren ortaya koyabilirse, eşit davranma borcunun ihlal edilmediği sonucuna ulaşılır. İşveren bu durumu kanıtlayamaz ise, ikinci aşamaya geçilir. İşveren burada ise “*farklılıkların objektif sebeplere dayandığını*” ortaya koymak durumunda olur ve söz konusu savunmanın gerçeğe uygun olup olmadığını yargıç denetler⁹. Buna göre uyumsuzluk konusu olayın bu sistematik içerisinde incelenmesi yararlı olacaktır. İlk olarak, “*kıyaslama çerçevesi*” belirlenmeli, ikinci olarak ise, “*farklılığın objektif sebebe dayanıp dayanmadığı*” noktasında sorgulama yapılmalıdır.

6 *Süzek*, İş Hukuku, 497, bu konudaki kararlar ve farklı görüşler için bkz. *aynı yazar*, 497, dn. 67.

7 *Dockès*, Droit du Travail, 160.

8 *Dockès*, 159.

9 *Peskine-Walmark*, Ed. Dalloz 2013, 225.

III. BEYAZ YAKA VE MAVİ YAKA AYIRIMI ÇERÇEVESİNDE FAZLA ÇALIŞMA VE GENEL TATİL ÜCRETLERİNİN FARKLILAŞTIRILMASININ HUKUKA UYGUNLUĞU

1. Hukuka Uygunluk Denetimi ve Yöntemi

Yukarıda belirttiğimiz gibi, eşit davranma borcuna ilişkin uyumsuzlukların iki aşamalı olarak incelenmesi, ilk olarak tarafların kıyaslanabilir konumda olup olmadıklarının, ikinci aşamada ise farklılığın sebebinin denetlenmesi gerekmektedir. Bu sistematik yapıdan hareket ettiğimizde ilk olarak “*kıyaslama çerçevesi*” üzerine odaklanmamız, deyim yerindeyse “*eşitler kulübünü*”¹⁰ tespit etmemiz gerekecektir. Buna göre, işçi kiminle kıyaslanabilecektir? Örneğin mavi yakalı bir çalışan, somut olayda olduğu üzere insan kaynakları müdürü ile aynı çerçevede ele alınabilecek midir? Gerçekten de sorunun yanıtı sanıldığından güçtür. Yine *Peskine ve Walmark*'ın belirttiği üzere burada söz konusu olan ücret olduğunda burada yaratılacak farklılıkları uygun görmemiz mümkün olabilecek iken, aynı şekilde *toplu ulaşım araçlarına abonman kartı bedeli* konusunda yaratılacak bir farklılığı isabetli bulmamız söz konusu olmayacaktır¹¹. Sadece işçinin işyerindeki konumu değil, aynı zamanda *kıyaslamaya konu hakkın niteliği de* aynı şekilde değerlendirmeye alınmalıdır.

Buna göre, eşitler çerçevesi farklı boyutlar arz edebilecektir. Nitekim Fransız Mahkeme kararları incelendiğinde bu konuda bazı ilkeler oluşturulduğu da görülmektedir. Her şeyden önce Fransız Yargıtayına göre, *işçinin hukuki statüsü, yaratılan farklılıkların meşrulaştırılması için başlı başına yeterli bir sebep değildir*. Nitekim Fransız Yargıtayının önüne gelen bir olayda yönetici pozisyonunda (cadre) işçiler 30 günlük yıllık izinden yararlanmakta, buna karşılık bu

10 *Peskine-Walmark*, 225.

11 *Peskine-Walmark*, 225.

sıfatı olmayan işçilere sadece 25 günlük izin süresi verilmekteydi. Fransız Yargıtayı, 1 Temmuz 2009 tarihli kararında bunu *eşit davranma borcunun ihlali* olarak değerlendirmiştir¹². Buna göre, eşit davranma borcunun ihlal edilip edilmediğinin denetlenmesinde, işçinin sadece konumu değil, *farklılığa konu olan hakkın niteliği* de önem taşıyacaktır. Nitekim Fransız Yargıtayı Şubat 2008 tarihli kararında, restoran biletleri (ticket) konusunda yönetici sıfatı taşıyan ya da taşımasının işçilere eşit davranılması gerektiği sonucuna ulaşmıştır¹³. Hukukumuzda da, eşit davranma borcunun incelenmesinde işçinin niteliğinin yanı sıra, farklılık konusuna odaklanılması öğretide kabul görmüş bir yaklaşım olmuştur. Nitekim, Nuri Çelik'in, *Canbolat ve Caniklioğlu*'nun katkılarıyla 28. basısını yapan "İş Hukuku Dersleri" kitabında eşit davranma borcu kısmı uzun yıllardır bu çerçevede ele alınmakta; ücret ve iş sözleşmesinin feshi konuları ayırım yapılabilecek konular olarak açıklanırken, sosyal yardımların uygulanması, yönetim hakkına ilişkin konular ve greve katılmayan işçilerin çalıştırılmaları işçiler arasında (kural olarak) farklılık yapılmaması gereken konu başlıkları olarak gösterilmektedir¹⁴. Yine "İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi" isimli, iş hukukumuzun klasikleri arasında yer alan çalışmasında *Tuncay*, işçinin işe alınması, yönetim hakkı, ücretler, kadın erkek eşitliği, işverenin isteğine bağlı edimler ve hizmet akitlerinin feshi başlıklarını taşıyan bir sistematik dahilinde konuyu incelemektedir¹⁵.

Eşit davranma borcuna aykırılık iddialarının varlığı durumunda, ispat yükü esaslarının nasıl işleyeceği üzerinde de durmak gerekir. Fransız hukukunda, bu durumda "ayırıcılık" konusundaki ispat esaslarının uygulanmasının isabetli olacağı belirtilmektedir¹⁶. Bu yaklaşım

kanımızca hukukumuz bakımından da benimsenmelidir. Nitekim ayırıcılığın ispat yönteminin pozitif dayanağını oluşturan İş Kanununun 5. maddesi, gerekçesinde de açıkça belirtildiği üzere¹⁷, AB mevzuatına¹⁸ uyum sağlanması düşüncesiyle düzenlenmiş bulunmaktadır¹⁹. Özellikle dolaylı ayırıcılık

17 Madde gerekçesinde; "İşverenin iş sözleşmesinden doğan eşit davranma borcu en önemli dayanağını Anayasanın 10 uncu maddesinde bulmaktadır. Ülkemizde çalışma şartları yönünden cinsiyet ayırımına gidilmemesi çok eskiye giden geleneklerimizden biridir. Bununla beraber, hukuki çerçevenin belirlenmesi de gereklidir. Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşmesi"ni onaylamış ve bu hususta 1475 sayılı İş Kanununa düzenleme getirmiş olduğu halde, daha sonra onayladığı Birleşmiş Milletlerin "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırıcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"ne uyum Kanununu henüz çıkarmamıştır. Yeni düzenleme sözleşmeye uyum sağlamaktadır. Diğer yandan Avrupa Birliği ülkelerinde görülen kadın ve erkek arasında doğrudan ve dolaylı ayırım için iç hukuklarına yansıyan Birlik Adalet Divanının çok sayıda kararları yanında, birincil kaynaklardaki düzenlemelerin gereği olarak tüzük ve yönergeler (75/117, 76/207, 79/7, 86/613, 86/378 sayılı Yönergeler gibi) de yürürlüğe konulmuştur. Türkiye Avrupa Birliği adaylık süreci aşamalarını tamamlamak üzere hazırladığı Ulusal Programda kadın ve erkek eşitliğine kısa vadeli önlemler arasında yer verdiği için, bu hususta gerekli hükümlerin İş Kanununa alınması gerekli olmuştur. Diğer yandan ülkemizde esnek istihdam türleri için belirli iş sözleşmesi türlerine Avrupa Birliği çalışma müktesebatı da dikkate alınmış, bunlardan biri olarak maddede belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile tam ve kısmi süreli iş sözleşmelerine göre çalışmada ayırımı haklı kılan nedenler olmadıkça eşit davranılması kuralına da yer verilmiştir. Maddede işverenin borçlarından biri olan eşit davranma ilkesi genel olarak belirlendikten sonra, değinilen bazı iş sözleşmelerinde eşit davranılmasına, arkadan cinsiyet ayırımını engelleyen sınırlamanın temel kurallarına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Eşit davranma ilkesi ve cinsiyet ayırımı yasağına aykırı davranmanın hukuki yaptırımının da yer aldığı maddeye, Avrupa Birliği'nin konuya ilişkin ispat yükümlülüğü hakkındaki 97/80 sayılı Yönerge hükümlerine uyum sağlayan bir hüküm eklenmiştir" anlatımına yer verilmiştir.

18 Bkz. *Kaya, Pir Ali*: Çalışma Hukukunda Eşitlik, Kavramsal Çerçeve, Uluslararası Belgelerde ve Türk İş Hukukundaki Yeri, Mercek, Nisan 2005, 144 vd.

19 Eşitlik ilkesinin gelişimi konusunda bkz.: *Onaran, Yüksel*: Karşılaştırmalı Hukuk Işığında, Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, İstanbul 2000, 41 vd; *Ulucan, Devrim*: Yeniden Yapılanma Sürecinde İş

12 *Peskine-Wallmark*, 225.

13 *Peskine-Wallmark*, 226.

14 *Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nursen/Canbolat, Talat*: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2015, 287-289.

15 *Tuncay, Can*: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, 153-213.

16 *Peskine-Walmark*, 227.

konusunda, işçilerin karşılaştığı ispat güçlüklerini dikkate alan Divan gerekirse ispat yükünün hafifleyeceğini kabul etmiştir²⁰. Divanın eşitlik ilkesinin uygulanmasına ilişkin vermiş olduğu kararlar, daha sonra 97/80 sayılı direktife yansımış ve ayrımcılığa uğradığını düşünen bir işçinin mahkemede veya diğer yetkili bir merci önünde doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın varlığı kanaatini uyandıracak vakıaları sunması halinde, cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın olmadığını iddia eden tarafın iddiasını ispatlaması için üye devletlerin usul hukuku sistemlerine göre gereken önlemleri almakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir²¹. Nitekim, 4857 sayılı İş Kanunu da ayrımcılığın varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işverenin böyle bir ayrımcılığın mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olacağını hükme bağlayarak, ispat yükünün işçi lehinde hafifletilmesine ilişkin Divan içtihadı ve 97/80 sayılı yönergedeki esasları hukukumuzda yansıtılmış bulunmaktadır. Birlik üyesi tüm ülkelerin, ispat yükü konusundaki bu içtihat kapsamına alınmasını sağlamak ve içtihat birliği yaratmak amacıyla kabul edilen 1997/80 sayılı direktif²², 2000/43 (ırk ayrımcılığı) ve 2000/78 sayılı direktifler ile güncellenmiştir. Buna göre, Birlik üyesi ülkeler, hukuk sistemlerini, anılan direktiflerle çizilen esaslara uygun hale getirmekle yükümlü

Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 191 vd; *Doğan Yenisey*, *Kübra*: Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk Hukukunun AB Hukuku İle Olası Uyum Sorunları, Kamu-İş Cilt:6, Ankara 2002, 65 vd.; *Keser*, *Hakan*: 4857 Sayılı İK'na Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar, Kamu-İş, Sayı: 3, 2004, 37 vd.

20 *Doğan Yenisey*, Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk Hukukunun AB Hukuku İle Olası Uyum Sorunları, 66.

21 *Doğan Yenisey*, Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk Hukukunun AB Hukuku İle Olası Uyum Sorunları, 67.

22 *Miné*, le Régime Probatoire de la Discrimination, **Trénès (E.R.A.), 2 Octobre 2004**, 2-4 (elektronik versiyon: http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/03_Burden_of_proof/2004_Mine_FR.pdf, ET 10.10.2015) .

olmuşlardır²³. Bu düzenlemelere göre; “eğer bir kimse eşit davranma ilkesine aykırı bir davranışa maruz kaldığını düşünüyor ve doğrudan veya dolaylı ayrımcılık ihtimalini gösterebilecek vakıaları ortaya koyabiliyor ise, bu durumda eşit davranma ilkesine aykırılık olmadığını ispat yükü davalı tarafa düşer” (2000/43 m.8, ve 2000/78, m.10)²⁴. Avrupa Adalet Divanının içtihadı ve anılan direktifler ışığında, ayrımcılığın ispat faaliyeti şu şekilde açıklanabilecektir;

İlk olarak davacı işçinin “ayrımcılık” ihtimalini gösterebilecek vakıaları ortaya koyması gerekmektedir. Buna göre, işverenin ayrımcılık teşkil eden bir işlemi veya ayrımcılık teşkil eden bir durumu ispat yükü işçinin üzerindedir. İşçinin yukarıda belirttiğimiz gibi, ayrımcılık oluşturabilecek işlem veya durumu ortaya koyması durumunda, ispat konusunda ikinci aşamaya geçilecektir. Bu aşamada, işveren, işçi tarafından ortaya konulan ayrımcılığın, “*objektif açıdan meşru*” temellere dayandığını ispat yükü altına girecektir. Başka bir anlatımla, işçiler arasında farklı bir uygulama vardır; ancak bu farklı uygulama objektif açıdan haklı temellere dayanmaktadır. İşverenin ispat etmesi gereken husus işte budur²⁵. Buna göre, işçi ayrımcılık iddiasını, yukarıda belirtildiği şekilde ortaya koyduğunda, bu kez ispat yükü işverenin üzerine geçecektir. Bu durumda işverenin işçiler arasında söz konusu olan farklılığın “*ayrımcılık kavramına yabancı, objektif açıdan meşru*” nedenlere dayandığını ispat ederek ayrımcılığı “haklılaştırması” gerekecektir²⁶. İşverenin, ayı-

23 Avrupa Birliğinde, güçsüz olan taraf lehinde ispat yükünün hafifletilmesi konusundaki çalışmaların, iş hukuku ile sınırlı olmadığı, tüketici hakları konusunda da benzer bir gelişimin söz konusu olduğu belirtilmektedir (*Miné*, le Régime Probatoire de la Discrimination, 2).

24 Bkz. *Henry*, le nouveau régime probatoire applicable aux discriminations, Droit Ouvrier, Mai 2001, 195-196.

25 *Lanquetin*, le Principe de non Discrimination, Droit Ouvrier, Mai 2001, 186 vd; *M. Henry*, le nouveau régime probatoire applicable aux discriminations, Droit Ouvrier Mai 2001, 194 vd; *Doğan Yenisey*, Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık, 980.

26 *Miné*, le régime probatoire de la Discrimination, 8; *Doğan Yenisey*, Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık, 1002.

rımcılığın objektif açıdan meşru temellere dayandığını ispat etmesi, ispat faaliyetini başarılı bir biçimde tamamlaması anlamına gelmeyecektir. Ayrıca, işverenin uyguladığı yöntem ve ulaşmak istediği amaç arasında da bir oran olması gerekmektedir. Buna göre, işverenin uyguladığı ölçütün meşru olduğu kabul edildiğinde, yargıç bununla yetinmeyecek, ayrıca işverenin daha az ayırimcılık teşkil eder şekilde veya hiç ayırimcılığın söz konusu olmadığı bir şekilde uygulama yapıp yapamayacağını ve yine ulaşmak istediği amaç için kullandığı araçların uygun olup olmadığını denetleyecektir²⁷. Kaynağını Adalet Divanının *Bilka* kararında bulan ve ayırimcılığın tespitinde uyguladığı bu denetime “ölçülülük veya orantılılık denetimi” (*le controle de proportionnalité / proportionality test*)²⁸ de denilmektedir²⁹.

İnceleme konusu yaptığımız kararda, işverence işçilere fazla çalışma ücreti %100 zamlı, bayram ve genel tatil ücreti % 200 zamlı olarak ödenmiş olduğu görülmektedir. Yukarıda işverenin eşit davranma borcuna ilişkin olarak yaptığımız açıklamalardan hareket edildiğinde, uyuşmazlığın çözümünün ilk olarak beyaz ve mavi yakanın fazla çalışma ve genel tatil ücretleri bakımından kıyaslanabilir kategoriler olup olmadığı, ikinci olarak da yaratılan farklılığın meşru olup olmadığı sorularının yanıtına ve ispatına bağlı bulunduğu görülecektir (III, 2).

2. Fazla Çalışma ile Genel Tatil Ücretinde “Beyaz ve Mavi Yaka” Ayırımı

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, işverenin işçiler arasında eşit davranma borcunun ihlali bağlamında ortaya çıkan bir *farklılığı işçinin salt bulunduğu kategoriyi göstererek savunması yeterli olmayacaktır*. Yani, sadece işçinin “beyaz yaka” olduğunun belirtilmesi, işverenin yarattığı

farklılığı meşrulaştırmaya yetmeyecek; burada “*farklılık konusu hakkın niteliğine de bakılması*” gerekecektir. Genel olarak hukukumuzda ve Fransız öğreti de yargı kararlarındaki yaklaşımın, “sosyal yardım” niteliğinde olan haklar konusunda farklılık yaratılmaması yönünde olduğu görülmektedir. Kanımızca da bu düşünce genel olarak isabet taşımaktadır. Gerçekten, taşıma, yemek gibi konularda işçiler arasında yaratılan farklılıkların meşrulaştırılması kolay görünmemektedir. Ancak “sosyal yardımlarda ayırım yapılamaz” gibi bir kural yaratmanın isabet derecesine kuşkuyla yaklaştığımızı da belirtmemiz gerekir. Fransız Hukukunda olduğu gibi, sadece hakkın niteliğini değil, kıyaslama konusu işçiyi de değerlendirmede dikkate almak gerektiği düşüncesindeyiz. Örneğin, işyerinde beyaz yaka çalışanlara verilen yakacak yardımının mavi yaka işçilere verilmemesi, eşit davranma borcunun ihlali olarak nitelendirilebilir. Buna karşılık, tam tersi bir durumda, yani mavi yaka işçilere uygulanan yakacak yardımının beyaz yaka işçi tarafından eşitlik ilkesi temelinde talep edilebileceğini her zaman söylememiz mümkün değildir. Gerçekten, işveren, beyaz yaka çalışanlara uyguladığı yüksek ücretleri ya da sosyal yardım destekli ücret politikasının mavi yaka açısından uygunluğunu ortaya koyarak yarattığı farklılığı meşrulaştırabilir³⁰.

Buna göre, yukarıda da belirttiğimiz üzere, ayırimcılığın tespitinde uygulanan ispat yöntemi, eşit davranma borcunun uygulanması bakımından da geçerli olarak kabul edildiğinde, işverenin yarattığı farklılığı meşrulaştırması ve bunun ölçülü olduğunu kanıtlaması gerekecektir. İnceleme konusu yaptığımız olay bakımından işverenin savunmasının ayrıntılarını görememekteyiz. Ancak işverenin, temelde “beyaz yaka-mavi yaka” ekseninde oluşan farklı-

27 *Lanquetin*, La preuve de la discrimination: l’apport du droit communautaire, 436.

28 *Lanquetin*, La preuve de la discrimination: l’apport du droit communautaire, 440.

29 Bkz. *Doğan Yenisey*, Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık, 1000 vd.

30 Öğretide de sosyal yardımlar konusunda gruplara ayırmanın mümkün olduğu ancak bunun objektif esaslara aykırı olmaması gerektiği isabetli olarak ifade edilmektedir (*Çelik-Caniklioğlu-Canbolat*, 293).

lığı savunduğu tespit edilebilmektedir. Bu savunmaya ilişkin Yargıtayın yanıtı ise “...İş mevzuatında beyaz yakalı işçi mavi yakalı işçi ayrımı bulunmamaktadır” şeklinde olmuş ve bunu geçerli olarak kabul etmemiştir.

İş mevzuatımızda beyaz yaka ve mavi yaka ayırımı gerçekten de bulunmamakta, iş mevzuatımızdaki işçi kavramı, düşünsel ve kol gücü ile çalışanlar arasında bir ayırım yapmamaktadır. Ancak böyle bir ayırımın mevzuatımızda yapılmamış olması, uygulama bakımından hiçbir farklılık yapılamayacağı anlamına gelmemektedir. Nitekim yukarıda da belirttiğimiz üzere, eşit davranma borcunun ihlal edilip edilmediğinin belirlenmesinde sadece işçinin içinde bulunduğu kategori değil, aynı zamanda farklılık konusu hakkın niteliğinin de irdelenmesi gerekecektir. Fazla çalışma ve genel tatil ücretleri ve yasal sınırların üzerinde olacak şekilde, bunların arttırılmasına ilişkin bir uygulamayı, çalışanların performansından bağımsız şekilde verildiği kabul edilen bir tür “sosyal yardım” olarak nitelendirmek bize güç görünmektedir. Aksine fazla çalışma ve genel tatil ücretlerini “ücret yönetimi” konusu içinde ele almak gerekmektedir. “Ücret yönetimi” de insan kaynakları süreçlerinin en önemli parçalarından birini oluşturmaktadır. Ücret yönetiminin ise birçok boyutu bulunmaktadır. Öncelikle, işçilerin performanslarının yönetilmesi konusunda ücret politikası belirleyici rol oynamakta, “prim” gibi sistemlerle motivasyonlarının arttırılması bu politikaların parçası olarak gerçekleşmektedir. Yine “attendance management” denilen “devamlılık yönetimi”, günümüzde sadece disiplin değil, ücret politika ve uygulamaları ile desteklenmektedir. Bağlılık, devamlılık, motivasyon gibi konuların yönetiminde “ücret” belirleyici bir enstrüman olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu işlevlerin işyerindeki işçi gruplarına göre farklı ağırlıkları olacağı dikkate alındığında, ücret yönündeki farklılaştırmalar da objektif açıdan kabul edilebilir hale gelmektedir. Nitekim, bugün bir çok işyerinde *performans*

değerlendirme sistemleri beyaz yakalı çalışanlar açısından işletilmekte, mavi yakalı çalışanlara yönelik sistemler yetersiz bulunmaktadır³¹. Dolayısıyla hedef-prim uygulamaları daha çok beyaz yakalı personele özgü olarak ortaya çıkmakta, mavi yakanın yaptığı işin kalitesi veya verimliliğinden çok, fiilen işyerinde bulunduğu süre (fili çalışma süresi) belirleyici unsur olarak görünmektedir. Başka bir anlatımla *mavi yaka bakımından, beyaz yakadan farklı olarak işin niteliği değil, niceliği ön plana çıkmaktadır*.

Özellikle bu durum özellikle ücret yönetimi bakımından oluşabilecek farklılıkları kanımızca meşrulaştırmaktadır. Nitekim, işverenin işyerindeki satış ve pazarlama ekiplerine “prim” uygulaması yapmasını, bu çalışanlara yönelik haksız bir ayırımcılık olarak nitelendirmek ve işverenin bu uygulamayı işyerindeki tüm işçilere genelleştirmesi gerektiğini ileri sürmek güç görünmektedir. İşverenin “işin niteliği”, “başarı” gibi ölçütleri uygulayarak beyaz yakalı çalışanı motive etme düşüncesini aynı şekilde mavi yaka bakımından, böyle bir ölçümlemenin mümkün olmayacağı ya da güç olacağı bir yapıda sürdürmesini beklemek gerçekçi görünmemektedir.

Buna karşılık mavi yakalı işçiler bakımından, işin kalitesini ölçümlemek beyaz yaka kadar ko-

31 *Temiz*'in de belirttiği gibi; “...Performans Değerlendirme (PD) son 25 yılda bütün dünyada popülerliği artarak devam eden bir “İnsan Kaynakları” süreci olarak öne çıkmaktadır. Uygulama sürecinde ise “Beyaz Yaka” personel için kurulan PD sistemleri daha güçlü bir şekilde gelişirken, “Mavi Yaka” personel için kurulan sistemler nedense güdük kalmıştır. ... Mavi Yaka PD sistemlerinin yeterince gelişmemiş olmasının çeşitli nedenleri olabilir. Beyaz Yakalıları için PD sistemlerini kolaylıkla uygulayabilen İK profesyonelleri, sıra Mavi Yakalıları gelince işin içinden çıkılamayacak kadar karmaşık bir problemle karşılaştıklarını ifade edebiliyorlar. Mavi Yakalıların iş sonuçları, genellikle bir grup çalışması sonucuyla ilişkilendirilerek değerlendirilir. Örneğin vardiya başına üretilen parça miktarı gibi bir performans kriteri karşısında, yüz kişinin çalıştığı vardiyada herkesin katkısının ayrı ayrı nasıl değerlendirilebileceği karmaşık bir probleme benzetilebilir”, Ö. *Temiz*, Performans Değerlendirme Sistemi: Mavi Yakalıları, <http://kariyerloji.com/performans-degerlendirme-sistemi-mavi-yakalilar/>”

lay olmadığından, genel olarak beklenen, gerekirse fazla çalışmalara kalarak işin tamamlanmasını sağlamakla sınırlı kalmaktadır. Bu durumda da çalışanın motive edilmesinin ve fazla çalışmaya özendirilmesinin en etkili aracı olarak fazla çalışma ve tatil ücretlerini arttırma uygulamalarına gidilmektedir. Bu örnekleri çoğaltmamız da mümkündür. Nitekim bugün birçok işyerinde ofis personeline, hastalık durumunda ücretin tam olarak ödenmeye devam ettiği “maktu aylık” sistemi uygulanmakta, mavi yaka personel ise “saatlik ücret” ile istihdam edilmektedir. Yine, ikramiye uygulamalarında da bugün işyerlerinde farklılıklar görülmektedir. Sadece mavi yaka ya da sadece beyaz yaka personelin ikramiye aldığı işyerleri bulunmaktadır. Fazla çalışma ve çalışma süreleri yönetimi konularında da farklılıklar görülmektedir. Çalışma sürelerinin beyaz ve mavi yaka işçilere farklı uygulandığı, fazla çalışmaların beyaz yaka çalışanlarının ücretlerine dahil sayıldığı yönetim sistemleri günümüzde sıkça karşımıza çıkmaktadır. Bu farklılıkların altında, *ofis personeli ile mavi yaka personeli aynı araçlar ile motive etme, bağlılık sağlama, devamlılığını yönetmenin mümkün olmaması gerçeği* yatmaktadır.

Sonuç olarak fazla çalışma ücretlerinin mavi yaka personel bakımından arttırılarak uygulaması, mavi ve beyaz yaka *ücretlendirme sistemlerindeki temel işlevsel farklılıklar dikkate alındığında objektif açıdan haklılaşmakta* ve bu durum işverenin eşit davranma borcunun ihlali anlamına gelmemektedir.

Aynı şekilde, beyaz yaka işçilerin *ücretlerinin mavi yaka çalışanlara göre yüksekliği, yaratılan farklılığın ölçülülüğü bağlamında* da işveren lehine son derece güçlü bir argüman sağlamaktadır. Buna göre, yaratılan farklılığın objektif temellere dayanması ve aynı zamanda ölçülü olması koşulları, sadece mavi yaka çalışanlara uygulanan arttırılmış çalışma ve tatil ücretleri bağlamında belirgin şekilde ortaya konulabilmektedir. Bu da bizi inceleme konusu yaptığımız Yargıtay kararının isabetli olmadığı

sonucuna götürmektedir.

IV. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Sonuç olarak, işyerinde ücret ve yan haklar konusundaki farklı uygulamalar ve gruplandırmaların *objektif açıdan meşru temellere dayandığı sürece* doğal karşılanması gerekmektedir. Fazla çalışma ücretlerinin yasal sınırların üzerinde arttırılmasının mavi ve beyaz yaka işçilerin yönetim sistemlerindeki farklılık nedeni ile haklılaştırılması bize göre mümkün görünmektedir. Gerçekten, işin niceliğini arttırmaya (mavi yaka), yönelen bir yönetim sistemindeki uygulamayı, kural olarak niteliğin ölçümlendiği bir yapıya “eşit davranma borcunun gereği” adı altında yansıtmak bize göre isabetli bulunmamaktadır. Bu yönüyle Yargıtayın inceleme konusu yaptığımız kararı, çağdaş insan yönetimi anlayışına da ters düşmekte ve bu içtihadın yerleşik bir nitelik kazanması uygulama yönünden olumsuz sonuçları beraberinde getirme riskini de taşımaktadır. Beklentimiz Yüksek Mahkemenin isabetli bulmadığımız bu karardan dönmesi ve bunu yerleşik içtihat haline getirmemesidir.

KAYNAKÇA

- Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T. (2015). İş Hukuku Dersleri. 28. Bası. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Dockès, E. (2009). Droit du travail. Ed. Dalloz.
- Doğan Yenisey, K. (2005). Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. (7), 973-1003.
- Doğan Yenisey, K. (2002). Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk Hukukunun AB Hukuku İle Olası Uyum Sorunları. Kamu-İş. 6 (4), 31-72.
- Henry, (2001). le nouveau régime probatoire applicable aux discriminations. Droit Ouvrier.
- Kaya, P. A. (2005). Çalışma Hukukunda Eşitlik, Kavramsal Çerçeve, Uluslararası Belgelerde ve Türk İş Hukukundaki Yeri, Mercek, 38, 144-152.
- Keser, H. (2004). 4857 Sayılı İK'na Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem

Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar, Kamu-İş. 7 (3).

- Lanquetin. La preuve de la discrimination: l'apport du droit communautaire.
- Lanquetin (2001), le Principe de non Discrimination. Droit Ouvrier, 186-193.
- Miné, (2004). le Régime Probatoire de la Discrimination. Trénès(E.R.A.). 2-4(elektronik versiyon:http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/03_Burden_of_proof/2004_Mine_FR.pdf,ET 10.10.2015).
- Onaran, Y. (2000). Karşılaştırmalı Hukuk Işığında, Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Peskine-Walmark (2013). Ed. Dalloz.
- Süzek, S. (2015). İş Hukuku, 11. Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Temiz, Ö. Performans Değerlendirme Sistemi: Mavi Yakalılar, <http://kariyerloji.com/performans-degerlendirme-sistemi-mavi-yakalilar/>
- Tuncay, A. C. (1982). İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi. İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Ulucan, D. (2000). Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması. Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan. Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi.
- http://www.zaman.com.tr/ekonomi_yargitay-fazla-mesai-ucretimde-mavi-ve-beyaz-yaka-ayrimi-yapilamaz_2294242.html
- <http://www.milliyet.com.tr/mavi-ve-beyaz-yaka-ayrimciligive-fazla-calisma-ucreti/av-suat-yurdseven/gundem/gundemyazardetay/30.05.2015/2066995/default.htm>