*Bu dilekçe örnek niteliğindedir; somut olaya göre uyarlanmalıdır.*

**ADANA NÖBETÇİ İŞ MAHKEMESİ HAKİMLİĞİ'NE**

**DAVACI** : [Ad Soyad] (T.C. Kimlik No: [.....])
[Adres]

**VEKİLİ** : [Av. Ad Soyad] (varsa) – [Büro Adresi]

**DAVALI** : [İşveren Unvanı] (Vergi No / MERSİS No: [.....])
[Adres]

**DAVA DEĞERİ** : Fazlaya ilişkin haklarımız saklı kalmak kaydıyla, HMK m. 109/4 uyarınca tahkikat sonuna kadar bir defaya mahsus artırılmak üzere şimdilik ayrımcılık tazminatı için [....] TL, yoksun kalınan haklar için [....] TL; toplam [....] TL

**KONU** : İş Kanunu m. 5'teki eşit davranma ilkesine aykırılık nedeniyle dört aya kadar ücret tutarındaki ayrımcılık tazminatı ile yoksun bırakılan [ücret farkı / ikramiye / prim / sosyal yardım] alacaklarının faiziyle tahsili talebidir.

**ARABULUCULUK** : [Adana Arabuluculuk Bürosu başvuru no ve tarihi]; son tutanak tarihi [....] (anlaşamama). Son tutanağın aslı / onaylı örneği ekte sunulmuştur (7036 s.K. m. 3).

**AÇIKLAMALAR:**

1. Davacı, davalı işyerinde [işe giriş tarihi]'nden [itibaren halen / [çıkış tarihi]'ne kadar] [görev / unvan] olarak çalışmaktadır / çalışmıştır. Son brüt ücreti [....] TL'dir.
2. Davacı ile aynı birimde, aynı unvan ve görev tanımıyla çalışan [karşılaştırılan çalışanlar – ad veya sicil bilgisi] ile davacı arasında [ücret / ikramiye / prim / terfi / vardiya / görevlendirme] bakımından farklı işlem yapılmıştır. Örneğin [somut fark ve dönem].
3. Bu farklılığın kıdem, eğitim, performans veya iş niteliği gibi objektif bir gerekçesi yoktur. Farklı işlem davacının [cinsiyeti / gebeliği / engelliliği / dini veya siyasi görüşü / kısmi süreli veya belirli süreli çalışması / benzeri sebep] nedeniyle yapılmıştır. [Gebeliğin bildirilmesinden sonra görev değişikliği yapılması gibi zaman ilişkisi ve yönetici yazışmaları burada açıklanmalıdır.]
4. İş Kanunu m. 5 uyarınca işveren, esaslı sebepler olmadıkça bu nedenlerle işçiye farklı işlem yapamaz; ihlal hâlinde işçi dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı hakları da talep edebilir.
5. Davacı, ihlalin varlığı ihtimalini güçlü biçimde gösteren olguları [bordrolar, yazışmalar, tanıklar] ile ortaya koymaktadır. Bu durumda m. 5 son fıkra uyarınca ihlalin bulunmadığını ispat yükü davalı işverene geçmiştir. Karşılaştırılan çalışanlara ait bordro ve özlük kayıtlarının davalıdan celbini talep ederiz.
6. Uyuşmazlık konusunda zorunlu arabuluculuk yoluna başvurulmuş, anlaşma sağlanamamıştır. Tazminat miktarı mahkemenin takdirine bağlı olduğundan dava kısmi dava olarak açılmış olup talep HMK m. 109/4 uyarınca artırılacaktır.

**HUKUKİ NEDENLER:**

4857 sayılı İş Kanunu m. 5, 18; 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 3, 5, 6; 6100 sayılı HMK m. 109; ilgili mevzuat.

**DELİLLER:**

Davacı ve karşılaştırılan çalışanlara ait bordrolar ve özlük dosyaları (davalıdan celbi), SGK hizmet ve kazanç kayıtları, görev tanımları, terfi ve performans değerlendirme kayıtları, e-posta ve mesaj yazışmaları, tanık beyanları, arabuluculuk son tutanağı, bilirkişi incelemesi ve her türlü yasal delil.

**SONUÇ VE İSTEM:**

Yukarıda açıklanan nedenlerle; fazlaya ilişkin haklarımız saklı kalmak kaydıyla şimdilik [....] TL ayrımcılık tazminatının ve [....] TL yoksun kalınan hak alacağının [dava / temerrüt] tarihinden itibaren işleyecek [yasal / en yüksek mevduat] faiziyle davalıdan tahsiline, yargılama giderleri ile vekâlet ücretinin davalıya yükletilmesine karar verilmesini saygılarımla arz ve talep ederim.

[Tarih]
Davacı
[Ad Soyad]
[İmza]

**EKLER:**

1- Arabuluculuk son tutanağı

2- Bordro ve yazışma örnekleri

3- Tanık listesi