

İşverenlerin Çalışan Ücretlerine Zam Yapma Zorunluluğu Var mıdır? (Yargıtay Kararı Işığında)

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 28.04.2026

Kaynak: Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 22.10.2025 tarihli Kararı (E: 2025/507 – K: 2025/672)

Kısa Cevap

İş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmadığı sürece, işverenin işçi ücretlerine **her yıl zam yapma veya asgari ücret artış oranı kadar iyileştirme yapma yönünde genel bir yasal zorunluluğu bulunmamaktadır**. Zam yapma yükümlülüğü ancak sözleşme ya da personel yönetmeliği hükmünden, işyeri uygulamasından (gelenekten) veya ücretin asgari ücretin altına düşmesinden doğar. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, işçi ücretini asgari ücrete oranlayarak yapılan hesaplamaları hatalı bulmuştur.

Ücret Zamlarında Kanuni Zorunluluk Sınırı

Çalışma hayatında en çok merak edilen konulardan biri olan “işverenin zam yapma zorunluluğu”, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun güncel kararıyla netliğe kavuşmuştur. Karara göre; iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmadığı sürece, işverenin işçi ücretlerine her yıl zam yapma veya asgari ücret artış oranı kadar iyileştirme yapma gibi genel bir **yasal zorunluluğu bulunmamaktadır**.

Zam Zorunluluğunun İstisnaları

İşverenin zam yapması ancak aşağıdaki durumlarda hukuki bir zorunluluk hâline gelir:

- Sözleşme hükmü:** İş sözleşmesinde veya personel yönetmeliğinde “ücret her yıl enflasyon oranında artırılır” gibi bir ibare varsa.
- İşyeri uygulaması:** İşyerinde her yıl düzenli olarak belirli bir oranda zam yapılması işyeri uygulaması (gelenek) hâline gelmişse.

- **Asgari ücret sınırı:** Ücretin, yasal olarak belirlenen asgari ücretin altında kalması durumunda, işveren ücreti asgari ücret seviyesine çekmek zorundadır.

Çalışma Koşullarında Değişiklik ve Ücret İndirimi

Yargıtay kararında 4857 sayılı İş Kanununun 22'nci ve 62'nci maddelerine de dikkat çekilmiştir:

- **Tek taraflı değişiklik:** İşveren, işçi ücretinde veya çalışma şartlarında işçi aleyhine esaslı bir değişikliği (indirim vb.) ancak işçiye yazılı bildirim yaparak ve 6 iş günü içinde işçinin yazılı onayını alarak yapabilir.
- **Karşılıklı anlaşma:** İşyerinin ekonomik şartları zorunlu kılıyorsa, taraflar karşılıklı anlaşarak ve asgari ücretin altına inmemek kaydıyla ücrette indirim yapabilirler.

Kararın Sonucu: Asgari Ücrete Oranlama Hatası

Genel Kurul, yerel mahkemelerin işçi ücretlerini asgari ücrete oranlayarak “geçmişte asgari ücretin 2 katını alıyordu, şimdi de o oranda zam almalı” şeklinde yaptığı hesaplamaları **hatalı** bulmuştur. Sözleşmede özel bir hüküm yoksa, işçi ücretinin asgari ücretin üzerinde kaldığı sürece mevcut seviyesini koruması hukuka aykırı değildir.

Sık Sorulan Sorular

İşveren her yıl zam yapmak zorunda mı?

Hayır. İş sözleşmesinde, toplu iş sözleşmesinde veya personel yönetmeliğinde aksine bir hüküm yoksa ve işyeri uygulaması hâline gelmiş düzenli bir zam yoksa, işverenin her yıl zam yapma yönünde genel bir yasal yükümlülüğü bulunmaz.

Zam yapmak hangi hâllerde zorunlu olur?

Sözleşme veya personel yönetmeliğinde zam taahhüdü varsa, düzenli zam işyeri uygulaması hâline gelmişse ya da ücret asgari ücretin altına düşmüşse.

İşveren ücreti tek taraflı düşürebilir mi?

Hayır. Ücrette veya çalışma şartlarında işçi aleyhine esaslı değişiklik, 4857 sayılı Kanunun 22'nci maddesi uyarınca işçiye yazılı bildirim yapılması ve 6 iş günü içinde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla mümkündür.

Karşılıklı anlaşmayla ücret indirimi yapılabilir mi?

Taraflar karşılıklı anlaşarak ücrette indirim yapabilir; ancak indirim sonucu ücret asgari ücretin altına inemez.

Ücret asgari ücretin kaç katıysa o oran korunmak zorunda mı?

Hayır. Hukuk Genel Kurulu, ücreti asgari ücrete oranlayarak zam hesaplamayı hatalı bulmuştur; sözleşmede özel bir hüküm yoksa ücretin asgari ücretin üzerinde kalması yeterlidir.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (22'nci madde — çalışma koşullarında değişiklik; 39'uncu madde — asgari ücret; 62'nci madde — ücretten indirim yapılamayacak hâller)
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 22.10.2025, Esas: 2025/507, Karar: 2025/672

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirküleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/isverenlerin-calisan-ucretlerine-zam-yapma-zorunlulugu-var-midir-yargitay-karari-isiginda/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 07:38 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net