Yargıtay Hukuk Genel Kurulu: Görev Değişikliğine ve Düşük Ücrete Uzun Yıllar İtiraz Etmeksizin Çalışan İşçi Sonradan Fark Ücret Talep Edemez

Mahmut Akman

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 30.10.2026

Kısa Cevap

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (Esas: 2025/129, Karar: 2026/27, Tarih: 28.01.2026) tarafından verilen emsal kararda; görev değişikliği ile birlikte ücreti düşürülen işçinin, **yaklaşık 5 yıl boyunca hiçbir itiraz veya ihtirazi kayıt ileri sürmeksizin yeni görevinde ve düşürülen ücretle çalışmaya devam etmesi** durumunda, işverende değişikliğin kabul edildiğine dair haklı bir güven oluştuğu belirtilmiştir. Yargıtay HGK, işçinin yıllar sonra 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesindeki **yazılı şekil eksikliğini ileri sürerek geriye dönük fark ücret talep etmesini dürüstlük kuralına (TMK m. 2) ve hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı bularak** davanın reddine hükmetmiştir.

Düzenlemenin ve Kararın Kapsamı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. ve 32. maddeleri ile Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi çerçevesinde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında benimsenen temel hukuki ilkeler şunlardır:

- **İş Kanunu m. 22 ve Esaslı Değişiklik:** Çalışma koşullarında yapılan değişikliğin işçi aleyhine esaslı bir nitelik taşıyıp taşımadığı, işçinin durumunun ağırlaşıp ağırlaşmadığına göre belirlenir. Görevin alt kademeye çekilmesi ve buna bağlı olarak temel/ek ücretlerin düşürülmesi kural olarak esaslı değişikliktir ve normal şartlarda 6 iş günü içinde işçinin yazılı onayını gerektirir.
- **Şekil Eksikliği ve Dürüstlük Kuralı (TMK m. 2):** Kanun'un 22. maddesinde öngörülen "yazılı onay" şartı işçiyi koruma gayesi taşır; ancak hiçbir hak sınırsız değildir. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz. Değişikliğe 5 yıl gibi uzun bir süre boyunca fiilen uyum gösteren, bordroları ihtirazi kayıtsız imzalayan ve çalışmasını sürdüren işçinin sonradan

şekil noksanlığına sığınması iyiniyetle bağdaşmaz.

- **Ücret Yapılan İşin Karşılığıdır:** 4857 sayılı Kanun m. 32 uyarınca ücret, ifa edilen iş görme ediminin karşılığıdır. Ruhsatlandırma servisinden depo görevliliğine geçirilen ve fiilen depo işini yürüten işçinin, fiilen yapmadığı eski görevinin yüksek ücretini talep etmesi işin niteliğine ve karşılıklılık (sinallagma) ilkesine aykırıdır.
- **Fiili Kabul (Zımni/Gecikmiş İcap ve Kabul):** İşçinin görev ve ücret indirimine uzun süre sessiz kalarak yeni şartlarda kesintisiz çalışması, işverende değişikliğin zımnen benimsendiği inancını doğurmuş olup taraflar arasında yeni koşullarla değişiklik sözleşmesinin fiilen kurulduğu kabul edilmiştir.

Kimler Etkileniyor?

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2026/178 sayılı Sirküler konusunu oluşturan içtihadından etkilenen kesimler:

- Organizasyonel yeniden yapılanma veya performans nedenleriyle çalışanların unvan, görev tanımı veya departmanlarını değiştiren işverenler
- Görev değişikliğine bağlı olarak ek ödemeleri, unvan tazminatları veya kök ücretleri revize edilen 4/a (SSK) kapsamındaki tüm çalışanlar
- Şirketlerin İnsan Kaynakları (İK) direktörlükleri, Ücret ve Yan Haklar birimleri ile Bordro/Özlük İşleri yöneticileri
- Ücret farkı, geriye dönük işçilik alacakları ve esaslı değişiklik uyuşmazlıklarını yürüten İş Hukuku Avukatları ile Sosyal Güvenlik Danışmanları

Eski/Klasik Yaklaşım ile HGK Kararının Karşılaştırması

İnceleme Boyutu	Klasik Daire Yaklaşımı (Azınlık Görüşü)	Yargıtay HGK Kararı (2026/27 - Kurul Çoğunluğu)
Yazılı Onay Şartı	Yazılı rıza yoksa değişiklik geçersizdir; süreye bakılmaz.	**Yazılı şekil eksikliği tek başına hakkın kötüye kullanımını perdeleyemez.**
Sessiz Kalma (Sükut)	İşçinin suskunluğu değişikliği ret sayılır, fark ücret doğar.	**5 yıl boyunca ihtirazi kayıtsız çalışma, fiili kabul ve güven ilişkisi oluşturur.**
Ücretin Karşılığı	Eski sözleşmedeki ücrete hak kazanılmaya devam edilir.	**Ücret fiilen yapılan işin karşılığıdır; yapılmayan işin ücreti istenemez.**
Zamanaşımı Boyutu	5 yıllık zamanaşımı içinde dava her zaman açılabilir.	**Dürüstlük kuralına aykırılık varsa şekil itirazı dinlenmez; dava reddedilir.**

Operasyonel Kontrol Listesi

- Görev, unvan veya departman değişikliğine bağlı ücret revizyonlarında, riskleri tamamen bertaraf etmek adına İş Kanunu m. 22 uyarınca personelden mutlaka **yazılı muvafakat/onay belgesi** alın ve özlük dosyasında arşivleyin.
- Personel unvan ve pozisyon değişikliklerinde görev tanımını ve ödenecek yeni brüt ücreti net şekilde gösteren "İş Sözleşmesi Zeyilnamesi" düzenleyin.
- Çalışanların görev değişikliğini kabul etmemesi ve derhal itiraz etmesi durumunda, 6 iş günlük yasal süreci işleterek ya eski şartlarda çalıştırmaya devam edin ya da geçerli fesih prosedürünü değerlendirin.
- Geçmiş dönemlerde görev ve unvanı değiştirilmiş olup ihtirazi kayıtsız uzun süredir çalışan personelden geriye dönük fark ücret talebi gelmesi halinde, doğrudan 28.01.2026 tarihli Yargıtay HGK kararındaki TMK m. 2 dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması savunmasını öne sürün.

Yanlış Yorumlanabilecek Noktalar

Bu karar, işverenin tek taraflı olarak istediği personelin ücretini keyfi biçimde düşürebileceği şeklinde yorumlanamaz. Kararın temel dayanağı, yapılan görev değişikliğinin ardından işçinin **beş yıl gibi çok uzun bir süre boyunca hiçbir itirazda bulunmadan yeni işi fiilen yapması ve yeni ücreti çekincesiz kabul etmiş olmasıdır.** Görev ve ücret değişikliğine derhal veya makul sürede itiraz eden işçiler açısından İş Kanunu m. 22 güvenceleri aynen devam etmektedir.

Sık Sorulan Sorular

Görev değişikliği nedeniyle işçinin maaşı düşürülebilir mi?

İşçinin yazılı onayı olmaksızın ücretin düşürülmesi esaslı değişikliktir ve kural olarak bağlayıcı değildir. Ancak işçi yeni görevi ve düşük ücreti uzun yıllar (somut olayda 5 yıl) itirazsız kabul edip çalışmışsa sonradan fark ücret talep edemez.

Yazılı rızam olmadan maaşım düşürüldü, ne kadar sürede itiraz etmeliyim?

Çalışma koşullarındaki esaslı değişikliği kabul etmek istemeyen işçi derhal veya makul süre içerisinde işverene yazılı olarak itiraz etmeli; bordroları ihtirazi kayıtla imzalamalı veya sözleşmesini haklı nedenle feshetmelidir. Uzun süre sessiz kalmak zımni kabul sayılabilmektedir.

Resmî Kaynaklar

- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu – 28.01.2026 Tarihli, Esas: 2025/129, Karar: 2026/27 Sayılı Kararı

- 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 22 (Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi)
- 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 32 (Ücret ve Ücretin Ödenmesi)
- 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu Madde 2 (Dürüst Davranma ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı)

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HIZMET

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/

ÜCRETSIZ 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 Sirkülerleri
Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.
prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge https://prozon.net/sirkuler/yargitay-hukuk-genel-kurulu-gorev-degisikligine-ve-dusuk-ucrete-uzun-yillar-itiraz-etmeksizin-calisan-isci-sonradan-fark-ucret-talep-edemez/ adresindeki sirkülerden 30.10.2026 19:08 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