



GLOBAL İNSAN KAYNAKLARI  
Bağdat Cad No:439  
Suadiye/İSTANBUL  
0 216 345 10 66

17/01/2018

## DUYURU

**Konu : Aylık Ücret ve Maktu Aylık Ücret Birbirinden Farklı Olması ve Denetimde Uygulanan Cezalar Hk.**

4857 sayılı İş Kanununun 49 uncu maddesinin 3 üncü fıkrasında; “Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir.” hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu Kanun hükmünde yer alan “Aylık Ücretli” kavramının yeterince açık olmaması, işverenin ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirmesi bakımından uygulamada farklı yorumların ortaya çıkmasına ve yanlış uygulamalara neden olmuştur.

### ***Ücretin Aylık Olarak Ödenmesi ve Maktu Aylık Ücret Birbirinden Farklı:***

4857 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesinde; “Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.” hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu hükümde yer alan “ay” kavramı, ücretin ödeme zamanına yöneliktir. Bir işyerinde ücretlerin ay ay ödeniyor olması, bu işyerinin aylık ücret sistemini benimsendiği anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla, öncelikle aylık ücreti ayda bir ödenen günlük ücretten ayırmak gerekir.

Gündelik çalışan işçilerin ücretleri, tarafların anlaşmasıyla, işçinin çalıştığı ve çalışılmış gibi sayılan günler toplanarak ayda bir toplu olarak ödenebilir. Bu durumlarda ücret aylık olarak ödendiği halde, işçinin ücreti çalıştığı günlere göre belireceğinden, aylık ücret şeklinden söz edilemez.

Buna karşılık, taraflar, 4857 sayılı Kanunun söz konusu 49 uncu maddesinde yer alan “**hasta, izinli veya sair nedenlerle mazeretli olduğu**” hallere **bakılmaksızın her ay tam olarak** “Maktu” bir aylık ücretin işçiye ödeneceğini kararlaştırmış olabilirler. Bu durumda, içinde bulunulan takvim ayının kaç gün olduğuna bakılmaksızın işçiye her ay için sabit bir ücret ödenecektir.



GLOBAL İNSAN KAYNAKLARI  
Bağdat Cad No:439  
Suadiye/İSTANBUL  
0 216 345 10 66

### **İşçiye Yapılacak Ödemeler Benimsenen Ücret Sistemine Göre Değişmektedir:**

Ücretlerin gündelik olarak belirlendiği ve aylık olarak ödendiği durumlarda, işçi, hasta izinli veya sair nedenlerle mazeretli olduğu durumlarda ücrete hak kazanmamaktadır. Ancak, maktu aylık ücretle çalışanların ücretlerinde ise söz konusu nedenlere bağlı olarak herhangi bir kesinti yapılamayacaktır.

Öte yandan, 4857 sayılı İş Kanununun 48 inci maddesinin 2 nci fıkrasında; “Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.” hükmü yer almaktadır.

4857 sayılı Kanununun 48 inci ve 49 uncu maddelerinde yer alan bahse konu hükümler birlikte değerlendirildiğinde, maktu aylık ücretle çalışan işçilere, hastalık halinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 18 inci maddesi doğrultusunda ödenecek olan geçici iş göremezlik ödeneğinin işçi ücretlerinden mahsup edilebileceği, dolayısıyla geçici iş göremezlik ödeneğinin üzerinde kalan kısımların işverenlerce ödenmeye devam edileceği; günlük ücretle çalışan işçilerin ise sadece almış oldukları geçici iş göremezlik ödenekleriyle yetineceği ve kendilerine geçici iş göremezlik ödeneği dışında herhangi bir ilave ödeme yapılmayacağı anlaşılmaktadır.

Bununla birlikte, 4857 sayılı Kanununun 49 uncu maddesinin son fıkrasından da anlaşılacağı üzere; maktu aylık ücretle çalışan işçilere hafta tatili için ayrıca hafta tatili ücreti altında bir ödeme yapılamaz. Çünkü; maktu aylık ücretle çalışan işçilere yapılan ücret ödemelerine hafta tatili ücreti de dahildir. Ancak, gerek hafta tatili izin günlerinde, gerekse ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapılması halinde, bunun ayrıca ücretlendirilmesi gerektiği de göz ardı edilmemelidir. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmalarının karşılığı olan ücret, her bir gün için, normal ücretin otuz bölünmesiyle elde edilecek olan tutar olmalı; hafta tatili çalışmasının karşılığı olan ücret ise aynı zamanda fazla çalışma olup olmaması durumuna göre hesaplanmalıdır. Günlük ücret ödeme sistemini benimseyen bir işyerinde ise, hafta tatili için hak kazanılan ücret, bordrolarda ayrıca gösterilmeli; ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma olması halinde, her bir gün için ilave bir günlük ücret işçiye ödenmelidir.

### **Sosyal Güvenlik Uygulamaları Eksik Ücret Ödemenin Gerekçesi Olamaz:**

Sosyal güvenlik uygulamalarına göre; Ay/dönem içindeki çalışmaları tam olan sigortalıların prim ödeme gün sayıları, ay/dönemin kaç gün olduğuna bakılmaksızın (ay/dönemin 28, 29, 30 veya



GLOBAL İNSAN KAYNAKLARI

Bağdat Cad No:439

Suadiye/İSTANBUL

0 216 345 10 66

31 gün çektiği üzerinde durulmaksızın) 30 gün olarak sisteme girilmektedir. Ancak bu durum, bazı sorunları da beraberinde getirmektedir.

Örneğin, Şubat ayının 28 çektiği kabul edildiğinde, günlük ücret ödeme sistemini benimseyen bir işyerinde, Şubat ayında kesintisiz bir şekilde çalışan sigortalının prim günü 30 gün olarak gösterilmekte, buna rağmen, hastalık sebebiyle iki gün rapor olarak işe devamsızlık gösteren bir işçinin sigortalılığı ise  $28-2=26$  gün üzerinden bildirilmektedir. Dolayısıyla, kesintisiz bir biçimde çalışan işçiyle rapor alan işçi arasındaki fark iki günden dört güne çıkmaktadır.

Yine, 31 çeken ayda, bir gün işe devamsızlık yapan işçinin sigorta prim bildirim, işe devamsızlığına rağmen 30 gün üzerinden yapılmakta; 30 gün çeken ayda bir gün işe devamsızlık yapan işçinin sigortalılığı ise 29 gün üzerinden bildirilmektedir.

Eşitlik ve adalet ilkeleriyle bağdaşmadığına inandığımız bu örneklerin daha da çoğaltılabileceği kanaatindeyiz. Ancak, söz konusu uygulamalar, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan ve yukarıda bahsedilen ücret ödeme sistemleriyle uyumsuzluğu gerekçe gösterilerek, işverenleri hatalı işlem yapmaya yöneltmemelidir. Örneğin, günlük ücret ödeme sistemini benimseyen işyerlerinin, [her ay için otuz gün üzerinden ücret hesaplama yoluna gitmemesi gerekir](#). Aksi halde, böyle bir uygulama, ücretin eksik ödenmesi kapsamında değerlendirilecek ve gerek sosyal güvenlik ve vergi mevzuatı, gerekse de iş mevzuatı yönüyle işverenlik hakkında cezai işlem tesis edilmesine sebebiyet verecektir.

### **Ücret Sistemini Belirlerken Asgari Ücrete Dikkat:**

İşyerlerinde uygulanmak istenen ücret sisteminin belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken bir diğer konu ise asgari ücrettir. Asgari Ücret Yönetmeliğinin 4 üncü maddesinin bendinde asgari ücret; işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret olarak tanımlanmıştır. Yine, aynı Yönetmeliğin “Ücretin Belirlenmesi” başlıklı 6 ncı maddesinde; [“Komisyon, asgari ücreti bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirler. Ücretin, bir günlük olarak belirlenmesi esastır.](#) Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır.” hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere, asgari ücret günlük olarak hesaplanmakta ve asgari ücretin altında ücret ödemesi yapılamamaktadır.

Buna rağmen, maktu aylık ücret ve günlük ücret arasında karma bir uygulama geliştiren bazı işyerleri, hatalı bir biçimde ya da farkında olmadan günlük asgari ücret sınırının altında



GLOBAL İNSAN KAYNAKLARI  
Bağdat Cad No:439  
Suadiye/İSTANBUL  
0 216 345 10 66

kalabilmektedir. Bu durumun bir nedeni de, günlük olarak belirlenen asgari ücretin, maktu aylık ücret olarak hesabının otuz gün üzerinden yapılmasıdır. Oysa günlük ücret ödeme sistemi uygulanan bir işyerinde asgari ücretle çalışan bir işçiye, otuz bir gün çeken aylarda, otuz bir günlük asgari ücretin ödenmesi gerekmektedir; otuz günlük değil... Dolayısıyla, daha avantajlı gibi görünen günlük ücret ödeme sistemini benimseyen işyerlerinde asgari ücretli çalışan işçilere, maktu aylık ücret sistemini benimseyen işyerlerine nazaran yıllık bazda daha fazla ödeme yapılması gerekecektir.

Sonuç olarak, her iki sistemin de kendine özgü avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. Önemli olan nokta, tercih edilen sistemin mevzuata uygun olarak işlerlik kazanmasıdır.

Buna göre;

**Çalışanın ücretinden Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde ücretinden kesinti yapılıyor ise yevmiyeci (günlükçü) olarak değerlendirilmekte olup;**

**31 çeken aylarda işçinin 2018 yılı için Asgari Ücretten bildirecek olan işverenler SGK bildirgesini 30 günlük düzenleyecek olup, ancak ücret hakkındaki bedel kısmına 2.029,50 değil**

**67,65 x 31 = 2.097,15 TL üzerinden göstermelidirler.**

**Aynı şekilde 28 çeken Şubat ayında ise asgari ücretli çalışan bildirgesi yine 30 günlük düzenlenecek olup bedel kısmına ise;**

**67,65 x 28 = 1.894,20 TL olarak yazılmalıdır.**

Aksi takdirde yapılacak kurum denetimlerinde çalışanların ücretlerinden yukarıda bahse konu olan kesintilerin yapıldığı tespit edilen çalışanlara geriye dönük 3 yıla kadar 31 çeken aylar için 1'er günlük ücretlerinin ödenmesi ve idari para cezalarında yaptırımlar yapılmaktadır.

Saygılarımızla,