

# İŞÇİNİN ÜCRETİNİN MAKTU AYLIK OLARAK KARARLAŞTIRILIP ÖDENMESİ KOŞULLARI

## 1. ÜCRETİN ZAMANA GÖRE BELİRLENMESİ

Ücretin belirlenmesinde belirli esaslar kullanılır. Kullanılan esaslara göre de farklı ücret tiplerinden söz edilir. Bunlardan en yaygın olanı “zamana göre ücret” olarak adlandırılan ücret hesabında belirli bir zamanın esas alınması yöntemidir.<sup>1</sup>

Saat, gün, hafta ve ay gibi işin görüldüğü zaman dilimi esas alınarak hesaplanan ücretlere zamana göre ücret denir.

Bu maddede, maktu aylık ücret ve diğer zamana göre ücret hesaplama şekillerinden olan günlük ücretin uygulanma esasları ve geçici iş göremezlik ödeneği ile ilişkisi incelenecektir.

## 2. ÜCRETİN MAKTU AYLIK OLARAK BELİRLENMESİ

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 49 uncu maddesinin son fıkrasında, ücretin maktu aylık ücret<sup>2</sup> sayılabilmesi için işçinin, hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığının tam olarak ödenmesi gerektiği belirtilmiştir.

Maktu aylık ücret ödeme sisteminde işçinin raporlu olduğu ve işveren tarafından mazeretinin uygun görüldüğü hallerde de ücreti tam olarak ödenir.<sup>3</sup>

Maktu aylık almak Kanundan kaynaklanan bir hak değildir. İşveren (o veya bu nedenle) herhangi bir kabul edilebilir mazeret halinde dahi işçiye ücretini tam olarak veriyorsa, işçinin maktu aylık almasını istemisi demektir.<sup>4</sup>

Maktu aylık ücret ödeme sisteminde zaman ölçüsü olarak bir ay kabul edildiğinde o ay içindeki gün sayısı dikkate alınmayacaktır. Çalışılan ayın 28,29,30 veya 31 gün çekmesinin bir önemi bulunmamaktadır.

Bu nedenle, maktu aylık ücretle çalışan işçinin ücretinde, ilgili ayın gün itibarıyla olan uzunluğuna göre çoğaltma veya eksiltme yapılamayacaktır.<sup>5</sup>

Maktu aylık ücrette, çalışılmış günler toplanmaz, her ay aynı miktarda bir ücretin işçinin eline geçmesi sağlanır.<sup>6</sup>

Uygulamada, maktu aylık ücrette, taraflarca her ay işçinin eline geçecek net ücret belirlenmiş olduğunda, artan oranlı gelir vergisi tarifesinde işçinin bir üst vergi dilimine girdiği aylarda da artan vergi miktarı kadar brüt tahakkuk tutarı arttırılarak işçinin aynı ücreti alması sağlanmaktadır.

Genel olarak beyaz yakalı olarak tanımlanan büro personeli ücretleri maktu aylık ücrettir.

<sup>1</sup> Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Onikilevha Yayıncılık, sayfa 272

<sup>2</sup> Maktu'nun lügat karşılığı da “değeri biçilmiş, pazarlıksız götürü”dür. N.Çelik, N.Caniklioğlu, T.Canbolat, E.Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35.Bası, Beta Yayınları, sayfa 779, Dipnot 308

<sup>3</sup> “(Maktu) Aylık ücret, Bir Yargıtay İçtihatı Birleştirme Kararında da belirtildiği üzere, bir aylık çalışma tutarının toptan maktu karşılığı olan iş parasıdır. (YİBK.04.07.1960, 2 E.,17.K.) Mustafa Çenberci İş Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası Ankara,1986, sayfa 866

<sup>4</sup> A.g.e,sayfa 272

<sup>5</sup> Şahin Çil, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Turhan Kitabevi, Ankara, sayfa 287

<sup>6</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, Beta Yayınları, sayfa 377

Maktu aylık ücret alan işçilerin ücretlerine İş Kanunu'nun 49 uncu maddesinin son fıkrası hükmü uyarınca çalışılmayan hafta tatili ve UBGT günleri ücretleri dahildir.

Maktu aylık ücretli işçilere çalışılmayan bu günler için ayrıca bir ücret ödenmez. Ancak bu işçilerden UBGT günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücret ödenir.

Maktu aylıkla çalışan işçilerin ücretleri içerisinde çalışılmadan ödenen hafta tatili ücretleri yer aldığından, hafta tatilinde çalışan işçiye ayrıca çalışmaksızın hak kazandığı hafta tatili ücreti ödenmeyecek, yalnızca çalıştığı sürenin ücreti ödenecek; bu çalışma bir fazla çalışma teşkile diyorsa ücreti %50 zamlı ödenecek, yani işçi 1,5 yevmiyeye hak kazanacaktır.<sup>7</sup>

4857 sayılı İş Kanunu'nun 48 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, hastalık nedeniyle çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretinden mahsup edilir.<sup>8</sup>

Maktu aylık ücret ödeme sisteminde işçinin iş göremezlik ödeneğine hak kazanması halinde Kurum tarafından yapılan ödeme işveren tarafından işçinin ücretinden mahsup edilecektir.

Kanunda sadece hastalık halinde mahsuptan söz edilmişse de analık halinde de aynı esasın uygulanması zorunludur.<sup>9</sup>

Yargıtay da konuyla ilgili bir kararında, işçinin doğum sebebiyle çalışmadığı dönemde Kurum tarafından kendisine ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin ücretlerinden mahsubu gerektiğini, aksi durumda mükerrerliğe sebebiyet vereceğini belirtmiştir.<sup>10</sup>

Maktu aylık ücretli işçilerin UBGT günlerinde çalışmaları halinde ayrıca kendilerine o gün için bir gündelik tutarında ücret ödeneğinden günlük ücretin bulunması gerekmektedir.

Bunun dışında fazla çalışma ve yıllık izin ücretleri ile ihbar ve kıdem tazminatının hesaplanmasında da günlük ücretin bilinmesi gerekmektedir. Bunun için aylık ücret otuza bölünecektir.<sup>11</sup>

Mazeretli olduğu hallerde işçinin ücretinden kesinti yapılıyorsa, o takdirde bu işçinin maktu aylık ücretli olduğu kabul edilemez ve işçiye ayrıca (çalışılmayan) hafta tatili ve genel tatil günlerine ait ücretlerin ödenmesi gerekir. Bu durumda ücreti ayda bir ödenen ve ücret şekli gündelik olan bir işçi söz konusudur ve tatil ücreti işçinin çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir.<sup>12</sup>

<sup>7</sup> H.Mollamahmutoğlu, M.Astarlı, D.U.Baysal, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, sayfa 1375, Y.9.HD.01.07.2020, E.2016/19446, K.2020/6889

<sup>8</sup> "Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, 13.05.2002-26.07.2002 tarihleri arasında davacı işçiye SSK tarafından 75 günlük 456, 98.YTL. Geçici iş göremezlik ücreti ödenmiş olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle 4857 Sayılı Kanun 48. maddesinin "... Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir..." hükmü uyarınca anılan tarihler arasındaki ücretten yapılmış olan geçici iş göremezlik ödemesinin mahsup edilmemiş olması hatalı olup, hükmün bozulması gerekmiştir." Y.9.HD.18.04.2007, 2006/25175, 2007/11224

<sup>9</sup> Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Önükleme Yayıncılık, sayfa 272, N.Çelik, N.Caniklioğlu, T.Canbolat, E.Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35.Bası, Beta Yayınları, sayfa 780

<sup>10</sup> N.Çelik, N.Caniklioğlu, T.Canbolat, E.Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35.Bası, Beta Yayınları, sayfa 780, Y.9.HD.10.12.2012, E.2010/33649, K.2012/41954

<sup>11</sup> N.Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35.Bası, Beta Yayınları, sayfa 778

<sup>12</sup> A. g. e., sayfa 779

Yargıtaya göre, taraflarca kararlaştırılması halinde yılda 270 saate kadar olan fazla çalışmalar aylık maktu ücret içinde yer alır.

“İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmektedir. Dairemiz ,270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir.<sup>13</sup>

Yargıtay son yıllarda verdiği kararlarda, fazla çalışma ücretinin ücretin içinde kararlaştırılması halinde, ilgili ayda fazla çalışma yapıp yapılmadığını belirlerken 270 saati 12 aya bölüp o ay içinde yapılan fazla çalışmanın 22,5 saati (haftalık 5,2 saati) aşması halinde aşan kısım için fazla çalışma ücreti hesaplanması gerektiğini kabul etmektedir.<sup>14</sup>

### 3. ÜCRETİN GÜNLÜK OLARAK BELİRLENMESİ

Ücret, saat veya gün gibi bir zaman birimine göre hesaplanarak aylık olarak da ödenebilir.

Günlük ücrette dikkate alınacak ölçüt 7,5 saatlik normal bir çalışma günüdür. Saat ücretin de ise 60 dakikalık zaman birimi esas alınır.

Ücretin aylık olarak ödenmesi maktu aylık ücretten farklıdır.

İş Kanunu'nun 32 nci maddesinin 5 inci fıkrasına göre ücret en geç ayda bir ödenir.

Ücretin normal aylık olarak ödenmesinde işçilerin ücretleri, işçinin çalıştığı ve çalışılmış gibi sayılan saat veya günler toplanarak ayda bir toplu olarak ödenir.

İşçinin çalışmamış olmasından ötürü olağan (normal) olarak ücret alamaması gereken saatlere veya günlere ilişkin ücretler aylığından düşülür.

Burada ücret ödemesinin periyodik dönemi ay olarak belirlenmiştir.

Örneğin ücretin günlük olarak belirlendiği bir iş ilişkisinde işçinin bir ödeme ayı içerisinde çalıştığı gün sayısı toplanır, o aya denk gelen çalışılmayan tatil günü (hafta tatili, UBGT günleri) de hesaplanarak ücret aylık olarak ödenir.<sup>15</sup>

İşçi günlük ücretle çalışıyorsa kendisine aydan aya ödeme yapılırsa da o aydaki gün sayısı kadar ücret ödenir.

Buna göre, ilgili ayda tam çalışması halinde işçiye, örneğin şubat ayında 28, haziran ayında 30 ve ağustos ayında ise 31 gün üzerinden ücret ödenecektir. Ancak 5510 sayılı Kanun uygulaması gereği işçinin sigorta primi ilgili ayda tam çalışması halinde 30 gün üzerinden tahakkuk ettirilerek ödenecektir.

Bu ücret ödeme şeklinde işçi hasta, izinli veya sair nedenlerle mazeretli olduğu hallerde kural olarak ücrete hak kazanamaz.



<sup>13</sup> Y.9.HD.15.04.2010, E.2008/23103, K.2010/10676

<sup>14</sup> A. g. e., sayfa 757, Y.9 HD.17.05.2021, E.2011/13641, K.2013,17034, Y.9HD.22.04.2019, E.2017/11856, K.2019/9378

<sup>15</sup> H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, sayfa 622

Örneğin, hastalık nedeniyle raporlu olduğu günler için işçi günlük ücrete hak kazanmaz; ancak SGK tarafından işçiye/sigortaliya bu günler için 5510 sayılı Kanundaki esaslara göre geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.<sup>16</sup>

4857 sayılı İş Kanunu'nun 48 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, işçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapan Kurum veya sandık tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.

#### 4. SONUÇ

Saat, gün, hafta ve ay gibi işin görüldüğü zaman dilimi esas alınarak hesaplanan ücretlere zamana göre ücret denir.

Bu ücret sisteminde önemli olan zaman ölçüsü karşılığında işçiye belirli bir ücretin ödenmesidir.

Maktu aylık ücretle çalışan işçi, her ay taraflarca daha önceden tutarı belirlenmiş olan aynı ücreti alır.

Maktu aylık almak Kanundan kaynaklanan bir hak değildir. Taraflar bu şekilde ücret hesaplanıp ödenmesini iş sözleşmesiyle kararlaştırabilirler.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 49 uncu maddesinin son fıkrasında, ücretin maktu aylık ücret<sup>17</sup> sayılabilmesi için işçinin, hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığının tam olarak ödenmesi gerektiği belirtilmiştir.

Maktu aylık ücret ödeme sisteminde zaman ölçüsü olarak bir ay kabul edildiğinde o ay içindeki gün sayısı dikkate alınmaz. Çalışılan ayın 28,29,30 veya 31 gün çekmesinin bir önemi bulunmamaktadır.

Bu nedenle maktu aylık ücretle çalışan işçinin ücretinde, ilgili ayın gün itibarıyla olan uzunluğuna göre çoğaltma veya eksiltme yapılamaz.

Maktu aylık ücret şeklinde, işçiye çalışmadığı halde ödenmesi gereken hafta tatili, UBGT ücretleri maktu aylığın içerisinde.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 48 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, hastalık nedeniyle çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği maktu aylık ücretli işçilerin ücretinden mahsup edilir.

Maktu aylık ücret ödeme sisteminde işçinin iş göremezlik ödeneğine hak kazanması halinde Kurum tarafından yapılan ödeme işveren tarafından işçinin ücretinden mahsup edilecektir.

Ücretin aylık olarak ödenmesi maktu aylık ücretten farklıdır.

Ücretin normal aylık olarak ödenmesinde işçilerin ücretleri, işçinin çalıştığı ve çalışılmış gibi sayılan saat veya günler toplanarak ayda bir toplu olarak ödenir. İşçinin çalışmamış olmasından ötürü olağan (normal) olarak ücret alamaması gereken saatlere ilişkin ücretler aylığından düşülür.



<sup>16</sup> A.g.e., sayfa 622

<sup>17</sup> Maktu'nun lügat karşılığı da "değeri biçilmiş, pazarlıksız, götürü"dür. N.Çelik, N.Caniklioğlu, T.Canbolat, E.Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35.Bası, Beta Yayınları, sayfa 779, Dipnot 308

Burada ücret ödemesinin periyodik dönemi ay olarak belirlenmiştir.

Bu ücret ödeme şeklinde işçi hasta, izinli veya sair nedenlerle mazeretli olduğu hallerde kural olarak ücrete hak kazanamaz.

Ancak, SGK tarafından sigortalıya bu günler için 5510 sayılı Kanundaki esaslara göre geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 48 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, işçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapan Kurum veya sandık tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.

**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**

isVerenim.com

