

**Aile, Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, kadroya geçen taşeron işçilerin ücret hesaplamasının günlük ücret üzerinden mi, aylık maktu ücret üzerinden mi yapılması gerektiğine ilişkin, Öz Sağlık Sen'in talebi üzerine yeni bir görüş yazısı verdi.**

Bakanlığın yazısında mevzuat hükümleri ve ücret uygulamaları ayrıntılı şekilde tanımlandıktan sonra şöyle denildi; "Sonuç olarak, öncelikle asgari ücretin günlük ücret olduğu, işçilerle yapılan iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde ücretin maktu (aylık) ücret olduğunun açıkça belirtilmesi, işçinin hasta ya da izinli olduğu veya diğer herhangi bir sebeple işine devam edemediği durumlarda bile çalışanın ücretinden herhangi bir kesinti yapılmaması, çalışana aylığının noksansız olarak ödenmesi söz konusuysa ücret sisteminin maktu (aylık) olduğunun anlaşılması gerektiği, aksi takdirde maktu (aylık) ücrete ilişkin hususlar söz konusu değilse; işçinin ücreti hesaplanırken, 31 gün çeken aylar için 31 gün üzerinden, 28 veya 29 çeken Şubat ayı için de bugünler dikkate alınarak ücretin hesaplanması gerektiği görüşüne varılmıştır."

Buna göre; iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde ücretin maktu (aylık) olacağına dair açık bir hüküm bulunmuyorsa, günlük ücret uygulanmasının gerektiği, dolayısıyla işçinin ücreti hesaplanırken, 31 gün çeken aylar için 31 gün üzerinden, 28, 29 veya 30 çeken aylarda ise bu günler üzerinden hesaplama yapılması gerekmektedir. Maktu ücret uygulamasının istisnai bir durum olduğu da unutulmamalıdır.

İşte Bakanlığın o yazısı;

#### **T.C AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI**

**Çalışma Genel Müdürlüğü Sayı: 58186755-010.99 (010.99)- E.1904584**

**Konu: Ücret Hesaplaması Hk.**

**09.08.2019 ÖZ SAĞLIK SEN (KAMU VE ÖZEL SAĞLIK SOSYAL HİZMETLERİ İŞÇİLERİ SENDİKASI) Çıtlakkale Mah. Batlama Cad. No: 14 Merkez/ GİRESUN**

**İlgi: 29.07.2019 tarihli ve 2019/52 sayılı yazınız.**

696 sayılı KHK ile 02.04.2018 tarihi itibarıyla sürekli işçi kadrolarına geçen işçilerin ücretlerinin bazı kamu kurum ve kuruluşlarının günlük ücret üzerinden bazılarının ise aylık 30 gün üzerinden hesapladığı, söz konusu işçilerin ücretlerinin ne şekilde hesaplanması gerektiği hususunda görüşümüzün istenildiği ilgi yazınız incelenmiştir. Bilindiği gibi, 696 sayılı KHK'nin 127. maddesiyle 375 sayılı KHK'ye eklenen geçici 25. maddeye dayanılarak hazırlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alım Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24 üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar", 01.01.2018 tarihli ve 30288 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

Anılan Tebliğde, kurumlar ve hizmet alım sözleşmesi itibariyle hak sahipliği açısından kapsam, sürekli işçi kadrosuna geçirilme süreci, tespit komisyonu, inceleme kriterleri, ilan, tespit komisyonu kararına itiraz ve süresi, sınava girmeye hak kazananların belirlenmesi, sınavlara ilişkin hususlar, işçi kadrosuna geçirilme, ücret ve sosyal hakların belirlenmesi ile ve benzeri hususlar düzenlenmiştir.

Bu çerçevede, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca işlemler yürütülmektedir. Ayrıca, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127 inci maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen geçici 23 ve 24 üncü maddeleri ile sürekli işçi kadrolarına geçirilen işçilerin ücret ve diğer mali ve sosyal haklarına ilişkin şartları, Yüksek Hakem Kurulu'nca karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesi hükümleri esas alınmak suretiyle belirlenmiş ve Bakanlığımızca 12/04/2019 tarihinde ilan edilmiştir. Bakanlığımızca ilan edilen hükümlerde, 01.01.2019 -30.06.2019 tarihleri arası ücret zammının, işçilerin 01.01.2019 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %4 (yüzde 4) oranında zam yapılmak suretiyle belirleneceği düzenlenmiştir. Anılan toplu iş sözleşmesinde işçilerin ücretlerinin günlük veya maktu (aylık) olduğuna ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

Diğer yandan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Ücret ve ücretin ödenmesi" başlıklı 32. maddesinde, genel anlamda ücretin, bir kimseye bir iş karşılığında işveren tarafından veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olduğu, ücretin en geç ayda bir ödeneceği, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceği hüküm altına alınmıştır.

Dolayısıyla, ücret çalışmanın karşılığıdır. Çalışılmayan günler için ücret ödenmesi mümkün bulunmamaktadır. Ancak bu günler için ücret ödenip ödenmeyeceği hususunda iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmelerinde bir hüküm bulunması halinde buna uyulması gerekmektedir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 31.10.2001 tarih ve Esas No: 14349, K .No: 16854 sayılı Kararı'nda; "davacı işçinin 31 gün çeken aylarda kendisine 30 gün üzerinden ücret ödendiği, buna göre bir günün eksik hesaplandığı, yani ödenmediği ileri sürülerek alacak talebinde bulunması üzerine, Yargıtay taraflar arasında düzenlenmiş yazılı bir hizmet akdinin mevcut olmadığı, ücret bordrolarından ücretin günlük ya da haftalık ödendiği sonucunun çıkarılmadığı, bordroların aylık düzenlendiği, bu durumda ücretlerin aylık ödendiği ve aylık miktarların maktu olduğu, bazı ayların 30 bazı ayların 31 ve bazı aylarında daha az günden oluşabileceği, bu bakımdan 31 gün çeken aylar için bir gün eksik ücret ödendiği sonucuna varılamayacağına karar verildiği" belirtilmiştir.

Sonuç olarak, öncelikle asgari ücretin günlük ücret olduğu, işçilerle yapılan iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde ücretin maktu (aylık) ücret olduğunun açıkça belirtilmesi, işçinin hasta ya da izinli olduğu veya diğer herhangi bir sebeple işine devam edemediği durumlarda bile çalışanın ücretinden herhangi bir kesinti yapılmaması, çalışana aylığının noksansız olarak ödenmesi söz konusuysa ücret sisteminin maktu (aylık) olduğunun anlaşılması gerektiği, aksi takdirde maktu (aylık) ücrete ilişkin hususlar sözkonusu değilse;

işçinin ücreti hesaplanırken, 31 gün çeken aylar için 31 gün üzerinden, 28 veya 29 çeken Şubat ayı için de bugünler dikkate alınarak ücretin hesaplanması gerektiği görüşüne varılmıştır. Bütün bunlar göre; İşçinin günlük ve saatlik ücret ile çalışması halinde, ilgili takvim yılındaki işçinin çalıştığı fiili günlerin ve çalışılmış gibi sayılan hafta ve genel tatil günlerinin toplanarak hesaplama yapılması, 30 çeken aylarda 30 günlük ücretin 31 gün çeken aylarda 31 günlük ücretin ödenmesi, İşçilerle yapılan iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde ücretin maktu (aylık) ücret olduğunun belirtilmesi halinde, işçinin hasta ya da izinli olduğu veya diğer herhangi bir nedenle işine devam edemediği durumlarda bile çalışanın ücretinden herhangi bir kesinti yapılmaması, çalışana aylığının noksansız olarak ödenmesi, takvim ayının 28, 29, 30, 31 çekmesine bakılmaksızın, tespit edilmiş olan maktu aylık ücretin ödenmesi gerektiği düşünülmektedir. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen geçici 23 ve 24 üncü maddeleri ile sürekli işçi kadrolarına geçirilen işçilerin ücret ve diğer mali ve sosyal haklarına ilişkin şartları Yüksek Hakem Kurulu'nca karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinde, işçi ücretlerinin günlük ve maktu (aylık) olduğu yönünde bir düzenleme bulunmamaktadır.

Bu hususun taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde düzenlenmesi mümkün bulunmaktadır. Ancak, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre de işçilerle işverenler arasında hizmet akdinden, toplu iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan uyuşmazlıklarının kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisi iş mahkemelerin ait bulunmaktadır.

Bilgilerinizi rica ederim.

**Nurcan ÖNDER**

**Bakan a**

**Genel Müdür**