



GSG Hukuk

Aylık  
İş Hukuku  
Bülteni

Ocak 2018

www.gsg hukuk.com

Bu sayıda

## **Maktu ücret nedir?**

Maktu ücret ve günlük ücret uygulamaları birbiri ile karıştırılan ve bu nedenle de ücret ödemeleri ve SGK prim bildirimleri açısından sorun doğurabilen ücret ödeme uygulamalarıdır.

Maktu ücret iş sözleşmesinin tarafları arasında önceden belirlenmiş ve ay içinde çalışılan gün sayısına bakılmaksızın ödenmesi kararlaştırılmış olan ücrettir.

### **Eğer taraflar ücreti aylık maktu olarak belirlemişlerse;**

1- Ay kaç gün sürerse sürsün 30 günlük ücret ödemesi yapılır.

2- SGK prim bildirimini 30 gün üzerinden yapılır.

3- Ay içinde gelinmeyen günler ücretten kesilmez.

4- İstirahat raporlarında Sosyal Güvenlik Kurumunun ödemediği iki günlük ücret işveren tarafından ödenir.

5- Çalışılmayan genel tatil ve hafta tatili ücretleri aylık maktu ücret içinde yer alır.  
(Eğer bu günlerde çalışılırsa ücretinin genel tatil için bir günlük ücret olarak, hafta tatili için de fazla çalışma ücreti olarak ödenmesi Kanun gereğidir)

Eğer bu maddelerden biri bile farklı uygulanıyorsa diyelim ki devamsızlık günleri işçinin ücretinden kesiliyorsa maktu ücret uygulanmıyor demektir.

Hemen akıllara takılacak soru ile devam edelim. Devamsızlık yapılan günler ücretinden kesilemeyecekse devamsızlığın önüne nasıl geçilebilir. Eğer devamsızlığa ilişkin şartlar oluşmuşsa İş Kanunu işverene haklı gerekçe ile fesih yetkisi tanımaktadır. Bu durumda fesih hakkı kullanılabilir. Ayrıca mazeret bildirerek işe gelmeyen çalışana işveren her zaman mazeret izni verme insiyatifine sahiptir.

İş sözleşmesinde maktu ücret yazıyor olması da her zaman işçi

1

Maktu Ücret Nedir?

2

Alternatif Çalışma  
Modelleri

ücretinin maktu ödendiği anlamına gelmemektedir. Uygulamada bir çok işyerinde maktu ücret ödendiği belirtildiği halde gelinmeyen günler ya da istirahatli olduğunda iş göremezlik ödeneği ödenmeyen günler için ücret kesintisi yapılabilmektedir. Bu takdirde sözleşmede ne yazarsa yazsın çalışana günlük ya da saat ücreti ödendiği düşünülür.

Yine ücretin her ay ödenmesi ücretin maktu olduğu anlamına gelmemektedir. Ücret saatlik ya da günlük olarak kararlaştırılarak aylık olarak ödenebilir.

Maktu ücret uyguladığınız halde iş sözleşmelerinizde belirtmiyorsanız iş sözleşmelerinizi " işyerinde maktu aylık ücret ödenmektedir" biçiminde revize edebilirsiniz.

Yukarıda belirttiğimiz şekilde bir maktu ücret uygulamanız yok ise bu durumda çalıştığı her günün karşılığını ödemek zorunda olduğunuzdan 31 gün süren aylarda 31 günlük ücret tahakkuku gerçekleştirmeniz gerekecektir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun 31 gün süren aylarda 30 gün olarak yapılan prim bildirimleri için doğrudan (re'sen) idari para cezası uygulayabileceğini her işyerinde

hangi ücret rejiminin uygulandığını bilemeyeceğinden çok mümkün görmemekle birlikte kendi ücret uygulamalarınızı gözden geçirmenizi ve yapılması muhtemel denetimlere hazırlıklı olmanızı öneririm.

Çalışma Bakanlığı İş Müfettişleri de denetimlerde her işyerindeki fiili uygulamayı ayrı ayrı denetlerler. Eğer maktu ücret uygulanmadığı sonucuna varırlarsa bu durumda geriye dönük olarak eksik ödenen ücretlerin ödenmesini isteyebilirler ve idari para cezası da uygulayabilirler.



## Alternatif Çalışma Modelleri

Klasik çalışma modellerinin işletme ve çalışan açısından demode olduğu bu yüzyılda işyeri kavramı da değişmiştir. Çalışan ve işveren arasında esnek çalışma modelleri gündeme geldikçe, çalışma eylemi işyeri kavramının dışında tanımlanmaya başlanmıştır. Esnek çalışma modellerinin bir kısmında işyeri halen çalışılacak yer olarak varlığını korurken bir kısmında ise çalışılacak yer işyeri ve ev dışında herhangi bir yer olabilmektedir. Bu yazımızda İş Kanunumuzda düzenlenmiş bulunan iki model üzerinde durmaya çalışacağız.

### Çağrı üzerine çalışma

Çağrı üzerine çalışma İş Kanununun 14.maddesinde “yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi” olarak tanımlanmıştır. Çağrı üzerine çalışmanın en önemli özelliği işçinin kendisine ihtiyaç duyulması halinde çalıştırılmasıdır. Bunun dışında sözleşmede aksine hüküm bulunmuyorsa işçi başka işte çalışabilecektir.

Peki işçi kendisine ihtiyaç duyularak çağırılmayı ne kadar bekleyecektir. Ücret işçinin hayatını idame ettirmesi için zorunlu bir unsur olduğuna göre bir bekleme süresi olmalıdır. İş Kanunu “hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır” hükmü ile yapılacak olan sözleşmede bir çalışma süresi

tespit edilmesini teşvik etmektedir. İşçi ve işveren aralarında haftalık, aylık ya da yıllık bir çalışma süresi tespit edecekler, tespit etmezlerse haftalık en az yirmi saat çalışılacağı varsayılacak ve ücreti çalışsın ya da çalışmasın işçiye ödenecektir. Yine Kanun gereği işçiye çalışacağı süre en az dört gün önce bildirilecek ve günlük çalışma süresi kararlaştırılmamışsa en az dört saat iş verilecek ya da verilmese bile karşılığı olan ücret ödenecektir.

Bu çalışma modelinde işçi açısından bazı riskler bulunması nedeni ile saat ücretlerinin daha yüksek tutulduğunu uygulamada görüyoruz. Özellikle konaklama sektöründe (garson, komi) davet ve resepsiyonlar için sıkça uygulanan bir çalışma modeli olduğunu belirtmeliyiz.

### Uzaktan çalışma

Uzaktan çalışma 2106 yılında 6715 sayılı Kanun ile İş Kanunumuza girmiş bir çalışma modelidir. Bu model İş Kanununda “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” olarak tanımlanmıştır. Tanımdan anlaşılacağı üzere işçi iş görme edimini işyeri dışında gerçekleştirecektir. İş görülecek yer işçinin evi ya da herhangi bir yer olabilir. İşin teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirilmesi kafaları biraz karıştırırsa da kastedilenin telefon veya bilgisayar gibi işçinin işyerine gitmesine gerek kalmayacak şekilde yaptığı işi paylaşabilmesine olanak veren herhangi bir araç olduğunu düşünebiliriz.

Bu modelde işçi ile işveren arasında yapılacak uzaktan çalışma sözleşmesi mutlaka yazılı olmalıdır. Sözleşmenin içeriğinde

işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer alması gereklidir. İşyeri dışında gerçekleştirilen bir çalışma modelinde en önemli sorunlardan biri de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin nasıl alınacağı, yükümlülüklerin nasıl yerine getirileceğidir.

İş Kanununun 14.maddesi “işveren, işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanları bilgilendirmek, gerekli eğitimleri vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür” hükmünü düzenlemektedir.

Bu düzenlemeden anladığımız evde ya da başka bir yerde çalışacak olan işçinin çalışma yeri ile ilgili tedbirlerin alınması mümkün olmadığına göre (özellikle de çalışma yerini değiştirebiliyorsa) işçiyi alınacak tedbirler konusunda bilgilendirmek, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak (işe girişte ve periyodik olarak) ve işçiye kullanması için bir ekipman verildi ise bu ekipmanla ilgili tedbirleri almak yeterli olacaktır.

Uzaktan çalışma ile ilgili olarak bir yönetmelik çıkarılması beklenmektedir. Hazırlanacak olan yönetmelikte bu konuya da açıklık getirileceğini umuyoruz.

# GSG Hukuk

## Aylık İş Hukuku Bülteni Ocak 2018

[www.gsg hukuk.com](http://www.gsg hukuk.com)



*İş Hukuku kapsamında  
her türlü sorunuz için  
bizimle iletişime geçebilirsiniz*

*Süleyman Seba Cad.  
No :48 BJK Plaza  
B Blok K:4 Akaretler  
Beşiktaş - İstanbul*

 +90 212 326 68 68

 +90 212 326 68 69

 [info@gsg hukuk.com](mailto:info@gsg hukuk.com)