

KONU: 01.07.2022 DEN GEÇERLİ ASGARİ ÜCRET TUTARLARI VE SGK TABAN/TAVAN TUTARLARI.

01.07.2022 DEN GEÇERLİ ASGARİ ÜCRET VE SGK TAVANI	AYLIK /TL	1 Temmuz 2022 CUMA	Resmî Gazete	Sayı: 31883 (Mükerrer)
brüt asgari ücret	₺ 6.471,00		TEBLİĞ	
net asgari ücret	₺ 5.500,35		Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:	
sgk işçi payları toplamı %15	₺ 970,65		ASGARİ ÜCRET TESPİT KOMİSYONU KARARI	
sgk işveren payları toplamı %17,5	₺ 1.132,43		Karar Tarihi: 01/07/2022	
işveren maliyeti (sgk 5 puan teşvikli)	₺ 7.603,43		Karar No: 2022/1	
*(NOT:GV Yok + AGİ Yok + DV Yok + BES Yok + İşveren 5 Puan Teşvikli)			22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesi ile Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 522 nci maddesi gereğince, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin asgari ücretini tespit etmekle görevli Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 29/06/2022 tarihinde başladığı çalışmalarını 01/07/2022 tarihine kadar sürdürmüştü ve yaptığı iki toplantı sonucunda:	
SGK TABANI	₺ 6.471,00		1) Millî seviyede tek asgari ücret tespitine, oybirliğiyle,	
SGK TAVANI	₺ 48.532,50		2) İşçinin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretinin; 1/7/2022-31/12/2022 tarihleri arasında (215,70) kıyıtzonebeş lira yetmiş kurus olarak tespitine, oybirliğiyle,	
GÜN	30		3) İş bu Kararın, 01/07/2022 tarihinde yürürlüğe girmek üzere Resmî Gazete'de yayımlanmasında, oybirliğiyle, karar verilmiştir.	
GÜNLÜK ASGARİ ÜCRET TUTARI	₺ 215,70		GEREKÇE	
SGK PRİMİNDEN İSTİSNA			Asgari ücret, bilindiği gibi ödemesi zorunlu olan en az ücrettir.	
YEMEK PARASI%6 GÜNLÜK	₺ 12,94		Asgari ücretin belirlenmesini düzenleyen Asgari Ücret Yönetmeliği uyarınca, asgari ücret, pazarlık ücreti değildir.	
ÇOCUK PARASI %2 AYLIK	₺ 129,42		Asgari Ücret Tespit Komisyonu önceden belirlenmiş bulunan asgari ücreti stresinden önce değiştirmek üzere toplanmış ve önlümlüdeki 6 ay için uygulanacak ücrette işçilerimizin gelir kayıplarını telafi etmek üzere iyileştirme kararı almıştır.	
AILE YARDIMI %10 AYLIK	₺ 647,10		Alınan karar uyarınca; işçinin günlük asgari ücreti; 1/7/2022-31/12/2022 tarihleri arasında (215,70) kıyıtzonebeş lira yetmiş kurus olarak belirlenmiştir.	
SGK İDARİ PARA CEZASI BAZ SINIR	₺ 6.471,00			

PERSONEL İŞ SÖZLEŞMELERİNDEKİ MAKTU AYLIK, AYLIK ÜCRET TERİMLERİNİN ÖNEMİ

Asgari Ücret Tespit Komisyonu asgari ücreti aylık değil günlük olarak tespit etmektedir. İş sözleşmesinde aksi bir hüküm bulunmadıkça asgari ücret GÜNLÜK OLARAK hesaplanacaktır.

İş Müfettişleri ve SGK müfettişleri bu konudaki denetimlerinde 31 gün çeken aylarda iş sözleşmelerinde aksi hüküm bulunmadıkça 31 günlük ücret ödemeyen şirketlere idari cezalar kesmektedirler.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 49. Maddesi aynen aşağıdaki gibidir;

“Hasta İzinli veya sair nedenlerle mazeretli olduğu hollere bakılmaksızın her ay tam olarak Maktu bir aylık ücretin işçiye ödeneceği kararlaştırılmış olabilir. Bu durumda içinde bulunulan takvim ayının kaç gün olduğuna bakılmaksızın işçiye her ay için sabit bir ücret ödenecektir”.

İş sözleşmesinde “Maktu Aylık” cümlesi geçiyorsa işçi kaç gün çalışırsa çalışsın işçiye 30 günlük asgari ücret ödenecektir. 31 gün çeken aylarda da işçiye 30 günlük ücret ödenecektir. Bir şirketin çalışanlarına her ay belli bir günde düzenli olarak maaş ödemesi o işyerinin aylık ücret sistemini benimsediği anlamına gelmez. Çünkü 4857 sayılı Kanun'un 32. Maddesine göre “ücretler en geç bir ayda ödenir ve 1 haftaya kadar da indirilebilir.”

Kanunun ilgili maddesinde gördüğü üzere AYLIK ÜCRET kavramı yeterince açık değildir. Ay kavramı, 4857 sayılı Kanunda en geç ödeme süresi olarak ele alınmıştır. Ücretler aylık ödenecektir şeklinde bir ibare Kanunda yer almamaktadır.

4857 sayılı Kanunun 49. maddesi gereğince iş sözleşmesinde Maktu Aylık ibaresini kullanmayan şirketlerin; 31 gün çeken aylarda 31 günlük asgari ücret (30 günlük SGK), 28 çeken ayda ise 28 günlük asgari ücret (30 günlük SGK), 30 gün çeken aylarda ise 30 günlük asgari ücret ödemeleri gerektiği tartışmalı bir konudur.

Bilindiği üzere, birçok şirket iş sözleşmelerinde “Maktu Aylık” ibaresi yerine sadece “Aylık” ibaresini veya hiçbir ibare kullanmadan sadece “Brüt Asgari Ücret” ibaresini kullanmaktadır. Bu şirketlerin sözleşmelerini acilen 4857 sayılı Kanununun 49. maddesine uygun hale getirmeleri yerinde olacaktır. Aksi takdirde gün sayısı 31 olan aylarda 31 günlük asgari ücret ödemeleri gerektiği iddiasıyla karşı karşıya kalabilirler.

Personeli ile iş sözleşmesi yapmayan şirketler birçok yaptırımla karşı karşıya kalacaklardır. Bu önemli yaptırımlardan biri; iş sözleşmesi yapmadan asgari ücretli personel çalıştıran şirketler her ne kadar personele aylık ödeme yapsalar da “MAKTU AYLIK” iş sözleşmesi yapmadıklarından 4857 sayılı Kanununun 49. maddesi gereğince personellerine çalıştıkları gün kapsamında ödeme yapmakla mükelleftirler.

İşçi ve işveren “biz aramızda sözlü olarak maktu aylık şeklinde anlaştık” deseler dahi 4857 sayılı Kanununun 8. maddesi gereğince süresi 1 yıldan fazla olan sözleşmeler yazılı olmak zorundadır, yazılı sözleşme yapılmayan hallerde ise 4857 sayılı Kanununun 8. maddesinin 3. fıkrası gereğince işveren işçiye çalışma koşulları ve ücretle ilgili yazılı bir belge vermekle zorunludur.

Dolayısıyla işveren ve işçinin biz aramızda sözlü sözleşme yaptık demesinin Kanunen hiçbir anlamı yoktur.

Ücretin gündelik belirlendiği durumlarda ise işçi, izinli olduğu durumlarda işe gelmediği gün için ücrete hak kazanamaz. Bu durumda işçi çalıştığı gün kadar ücret alacaktır. 28 gün için 28 günlük ücret 31 gün için ise 31 günlük ücret. İş sözleşmesi gündelik Yevmiye şeklinde düzenlenmiş bir asgari ücretli personele 31 günlük aylarda 30 günlük yani brüt 6.471 TL lik asgari ücret ödenemez. Bu kişiye, $31 \text{ gün} \times 215,7 \text{ TL} = 6686,70 \text{ TL}$ lik brüt ödeme yapılmalıdır.

Aksi takdirde 4857 sayılı Kanununun 102/a maddesine göre her bir işçi için her ay 429,00 TL. 5510 sayılı kanun 102/c-4 bendine göre 10.008 TL. İdari para cezasına muhatap olacaklardır. 4857 sayılı İş Kanununun 49. maddesinin 3. 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”

Söz konusu kanun hükmünde yer alan “Aylık Ücretli” kavramının yeterince açık olmaması, işverenin ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirmesi bakımından tepki almıştır.

Sonuç olarak 4857 sayılı Kanun hükümlerini temel alındığında;

- İş Sözleşmesinde MAKTU AYLIK ibaresi geçen şirketler 31 günlük aylarda da 30 günlük yani 6.471 TL brüt asgari ücret ödemekle yükümlüdür.
- İş sözleşmesinde sadece aylık veya hiçbir ibare geçmeyen veya hiç iş sözleşmesi yapmayan şirketler günlük asgari ücret ödemekle yükümlü oldukları iddiasıyla karşı karşıya kalmaları

kuvvetle muhtemeldir. Bir başka deyişle, 31 günlük aylarda asgari ücretliye 31 günlük ücret ödemelidirler.

Bunlara aykırı hareket eden şirketler için;01.07.2022 den itibaren

- 4857 sayılı Kanununun 102/a maddesine göre her bir işçi için her ay 550,00 TL.

- 5510 sayılı kanun 102/c-4 bendine göre 12.942,00 TL. İdari para cezası ile karşı karşıya kalınacaktır.

Kaynak: www.moore.com.tr

ÖRNEĞİN ÖNERİMİZ AŞAĞIDAKİLERDEN BİRİSİ ŞEKLİNDE OLACAKTIR:

İŞ BU SÖZLEŞME KAPSAMINDAKİ MAAŞI MAKTU AYLIK BRÜT 6.471 TL DİR. VEYA

İŞ BU SÖZLEŞME KAPSAMINDAKİ MAAŞI MAKTU AYLIK NET 5.500,35 TL DİR.

AKADEMİK