

KONU 01.07.2023 DEN GEÇERLİ ASGARİ ÜCRET TUTARLARI VE SGK TABAN/TAVAN TUTARLARI.

01/07/2023 TARİHİNDEN İTİBAREN UYGULANACAK ASGARİ ÜCRET VE PRİME ESAS KAZANÇ TUTARLARI AÇIKLANDI.

01/07/2023 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanılacak olan asgari ücret;

Brüt Günlük..... 447,15.-TL

Aylık brüt..... 13.414,50 TL,

net11.402,32.-TL olarak açıklamıştır.

01/07/2023 TARİHİNDEN İTİBAREN UYGULANACAK ASGARİ ÜCRET VE SİGORTA PRİMİNE ESAS KAZANÇ TUTARLARI:

01/07/2023 ila 31/12/2023 tarihleri arasında uygulanacak yeni asgari ücret ve sigorta primine esas kazanç tutarının ayrıntıları aşağıda açıklanmıştır.

Günlük kazanç alt sınırı	: 447,15 TL
Aylık kazanç alt sınırı	: 13.414,50 TL
Günlük kazanç üst sınırı	: 3.353,63 TL
Aylık kazanç üst sınırı	: 100.608,90 TL
Sigorta Primi işçi payı (%14)	: 1.878,03 TL
Sigorta Primi işveren payı (20,5)	: 2.749,97 TL
Sigorta Primi işveren payı (15,5) halinde)	: 2.079,25 TL (%5 indirim hakkı kazanılması)
İşsizlik Sigortası işçi payı (%1)	: 134,15 TL
İşsizlik Sigortası işveren payı (%2)	: 268,29 TL
İşverene Maliyeti	:16.432,76 TL
İşverene Maliyeti halinde)	:15.762,04 (%5 indirim hakkı kazanılması)
Net Ücret	:11.402,32TL-

SGK TABAN VE TAVAN 01.07.2023-31.12.2023

	Alt sınır	Üst sınır
Günlük kazanç	447,15	3.353,63
Aylık kazanç	13.414,50	100.608,90

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 Kanunun 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 Kanunun 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 Kanunun 8. maddesi gereğince süresi 1 yıldan fazla olan sözleşmeler yazılı olmak zorundadır, yazılı sözleşme yapılmayan hallerde ise 4857 sayılı Kanunun 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.

ÖRNEĞİN ÖNERİMİZ AŞAĞIDAKİLERDEN BİRİSİ ŞEKLİNDE OLACAKTIR:

İŞ BU SÖZLEŞME KAPSAMINDAKİ MAAŞI **MAKTU AYLIK BRÜT 13.414,59 TL DİR.** VEYA
İŞ BU SÖZLEŞME KAPSAMINDAKİ MAAŞI **MAKTU AYLIK NET 11.402,32 TL DİR**