

İSTİSNAİ BİR ÖDEME: MAKTU ÜCRET

I- GİRİŞ

Çalışma hayatında genel olarak mavi yakalı olarak ifade edilen bedenen çalışması ağır basan çalışanlar yanında beyaz yakalı olarak da ifade edilen çalışanlar bulunmaktadır.

Maktu ücretin ödenirse işte bu beyaz yakalı işçilere, genelde de büro personeline ödendiği görülmektedir.

Maktu ücretin ne olduğuna ilişkin düzenlemelerde açık ifadeler yer almamakta, asıl olarak da İş Kanununun 49. maddesindeki çerçeveye göre değerlendirmeler yapılmaktadır.

İş Kanununun 49. maddesine göre, hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46 (hafta tatili ücreti), 47 (genel tatil ücreti) ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri (geçici iş göremezlik) uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Madde önceki İş Kanunu ile bire bir aynıdır (sadece yevmiye ifadesi yerine günlük ücret kavramı kullanılmıştır).

II- MAKTU ÜCRETİN NİTELİKLERİ

Yasada açıkça tanımlanmayan ve sözü edilmeyen "maktu"nun sözlük anlamı, "değeri önceden belirlenmiş, götürü, pazarlıksız" biçimindedir. İş Kanunu uygulamasında ise maktu aylıklı işçi yahut kısaca aylıklı işçi "hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde bile aylığı tam olarak ödenen işçi" olarak algılanmaktadır (İş K. 49/4)^[1].

Asgari Ücret Yönetmeliğinin 6. maddesine göre, asgari ücret günlük olarak belirlenmektedir. Eğer ücret, günlük olarak değil de aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ödeniyorsa gerekli ayarlamalar bu günlük olarak belirlenen miktara göre yapılacaktır.

Aylık ücreti ayda bir ödenen öteki ücret şekillerinden ayırmak gerekir. 931 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden önce hafta tatili ücretinin aylıklı işçilere uygulanması konusundaki boşluğu dolduran Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında belirtildiği gibi, saat, gündelik, parça başına (akort) veya götürü olarak çalışan işçilerin ücretleri tarafların anlaşması ile ayda bir toplu olarak ödenebilir. Bu durumlarda ücret aylık ödeneceği halde, işçinin ücreti çalıştığı günler veya saatler tutarına veya yaptığı parça başına göre belirleneceğinden, aylık ücret şeklinden söz edilemez. Ödeme şeklinin ayda bir olması ile aylık ücret şekli birbirine karıştırılmamalıdır. Ayda bir ödenen öteki ücret şekilleri ile aylık ücretin ayırt edilmesini sağlamak ve öteki ücret şekillerinden farklı niteliğini belirtmek için uygulamada aylık ücret şekline "maktu aylık" da denilmektedir. Eski 1475 sayılı İş Kanununda olduğu gibi, yürürlükteki İş Kanununda (m. 49/son) da ücretin aylık sayılabilmesi için işçinin "hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi" aylığının tam olarak ödenmesi gerektiğine işaret edilmektedir. Bu hüküm karşısında, önce işçinin aylık ücretli olup olmadığına, bunun için de mazeretli olduğu günlerde ücretinden bir kesinti yapıp yapılmadığına bakılacaktır. Bu durumlarda ücreti tam olarak ödenen işçi aylık ücretli sayılır ve bunlar ayrıca tatil ücreti alamazlar. Kanunda, aylığın içinde çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin bulunduğu kabul edilmiştir. Ancak, aylık ücretli işçilerin ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışmaları halinde ayrıca kendilerine o gün için bir gündelik tutarında ücret ödeneceğinden günlük ücretin bulunması gerekmektedir. Bundan başka, fazla çalışma ve yıllık izin ücretleri ile ihbar ve kıdem tazminatlarının hesaplanmasında da günlük ücretin bilinmesi zorunluluğu vardır. Bunun için aylık otuza bölünecektir. Mazeretli olduğu hallerde işçinin ücretinden kesinti yapılmıyorsa, o takdirde bu işçinin aylık ücretli olduğu kabul edilemez ve işçiye ayrıca hafta tatili ve genel tatil günlerine ait ücretlerin ödenmesi gerekir. Yargıtay'ın eski bazı kararlarına göre ise, bordro niteliğinden ziyade puvantaj niteliği taşıyan çizelgelerde aylık çalışılan günler yanında günlük çalışmaların saat miktarının da gösterilmesi ve çoğu kez hafta ve genel tatillerle ilgili olmayan bazı kesintilerin işaretlenmesi ve yapılması, iş sözleşmesinde mevcut olan maktu aylık niteliğini değiştirmez. Bu durumda davacı ancak İş Kanununun 45. (yürürlükteki 49.) maddesinin öngördüğü hastalık, izinli

ve sair sebeplerle mazeretli olduğu günlerle çalışılmayan hafta ve genel tatil günlerinden almadıkları ücretleri varsa bunları isteyebilir^[2].

Aylık ücret, bir Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında da belirtildiği üzere, "bir aylık çalışma tutarının toptan maktu karşılığı olan iş parasıdır". Bu bakımdan aylık ücret, ücretin aydan aya ödenmesinden farklı bir kavramı ifade eder. Gerçekten bir işçinin gündelik esasına göre çalışmasına rağmen ücretinin aydan aya ödenmesi mümkündür. Aylık ücrette ise, ücret aydan aya ödenmekle birlikte, aynı zamanda bir aylık iş karşılığı olarak işçiye verilmektedir. Ücret aylık olarak saptanmış olsa bile, aslolan, işçinin çalışmamış olmasından ötürü olağan (normal) olarak ücret alamaması gereken günlere ilişkin ücretinin aylığından düşülmesidir. Lakin, tarafların böyle bir kesinti söz konusu olmaksızın ücreti aylık olarak saptamaları olasıdır ve uygulamadaki adıyla asıl maktu aylıkla çalışma da budur^[3].

Yargıtay da aynı esaslarla karar vermiştir: İş Kanununda çalışılan genel tatil ücretlerinin işçiye bir kat fazlasıyla ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Davacı işçi aylık maktu ücretle çalıştığına göre aylık ücretinin içinde genel tatil ücretinin olduğu kabul edilir. Bu nedenle bayram ve genel tatil ücreti hesaplanırken bir katı dikkate alınarak hesaplama yapılması gerekirken hesap bilirkişisince iki kat üzerinden hesaplanan alacağın hüküm altına alınması hatalıdır^[4]. Hizmet sözleşmesinde işçiye ödenen aylık maktu ücrete fazla çalışmanın da dahil olduğu öngörülmüş ise, işçi yılda 270 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti isteyebilir^[5]. Görüldüğü gibi maktu ücretin içine yapılacak fazla çalışmaların karşılığı ücret dahil edilebilir. Bu durumda ayrıca fazla çalışma ödenmez. Ancak yılda 270 saati aşan fazla çalışma söz konusu ise aradaki farkın ödenmesi gerekmektedir.

Öte yandan aylık ücretin özelliği bir aylık çalışma karşılığı ücretin toptan maktu (kesin) karşılığının belirlenmiş olmasıdır. Aylık ücret için uygulanacağı ayın uzunluğu önemli değildir. Önemli olan bir ayın ölçü olarak alınmasıdır. Bu ay 28, 29 veya 30, 31 gün olabilir^[6]. Ancak işçi günlük ücretle çalışıyorsa kendisine aydan aya ödeme yapılsa bile o aydaki gün sayısı kadar ücret ödenecektir^[7]. Maktu aylığın asıl özelliği, işçinin istirahatli ya da izinli olduğu ve hatta diğer herhangi bir nedenle işine devam etmediği durumlarda ücretinden hiçbir kesinti yapılmaması, aylığın noksansız ödenmesidir^[8].

Genelde ücretin aydan aya ödenmesi, sadece ücretin ödenme zamanını ifade eder ve "çalışma yoksa ücret de yok" ilkesine herhangi bir istisna getirmez. Oysa maktu/kesin aylık, işçi ücretinin ayda bir ödenmesi yanında bu süreçte hastalık vs. gibi geçici iş göremezlik halleri yaşansa bile (yani iş görülmese dahi) işçi ücretinin tam olarak ödeneğini de anlatır. Bundan dolayıdır ki, maktu aylığın "bir ayda alınacak paranın önceden belirlendiği ücret biçimi" yahut "bir aylık çalışmanın tutarının toptan karşılığı" ya da "hizmet sözleşmesi yapılırken aylık olarak kararlaştırılan ücret" biçiminde ifade edildiği görülmektedir. Fakat maktu aylığın mutlaka hizmet sözleşmesi yapılırken kararlaştırımı zorunluluk taşımayıp sonradan bu sisteme geçilmesi de caizdir. Maktu aylık genelde bürolarda çalışan işçiler bakımından kullanılan bir yöntemdir^[9].

İşçinin maktu aylıkla çalıştığını işveren ispatla yükümlüdür. Zira işveren, ayrık (istisnai) bir duruma dayanmaktadır ve iddia ondan gelmektedir. İşçi, maktu ücretle çalıştığını iddia etmekteyse, ispat yükü ona ait olmalıdır^[10]. Diğer bir ifadeyle, istisnai bir uygulama olan maktu ücret ödendiği hususunu kim iddia ediyorsa, o ispat edecektir.

III- SONUÇ

Maktu ücret karşılığı çalışmalar istisnai bir özelliktedir ve çoğunlukla büro çalışanlarının ücreti bu şekilde ödenmektedir.

Aylık ücret, işverenle işçi arasında yapılan iş sözleşmesine göre, işçinin her ay aynı ücreti alması anlamını taşır. Bu ücret öğretide ve yargı kararlarında maktu ücret olarak da adlandırılır. Maktu aylıkla çalışan işçi geçici iş görmezliğe uğradığı günlerde de ücreti kesilmez.

Maktu ücretle çalışan işçi aydan aya belli maktu bir ücret alır. Bir anlamda devlet memuru gibidir. Hasta, izinli sair sebeplerden işçinin aylık ücretinden indirim yapılamaz^[11]. Aylığın içinde çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti de bulunmaktadır. Eğer işçi bu tatil günlerinde çalışırsa ücretini ayrıca alır.

[1] Ercan AKYIĞIT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1738.

[2] Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2011, s. 370.

[3] Mustafa ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.867.

[4] Yrg. 9. HD'nin 12.10.2006 tarihli ve E:2006/5032, K:2006/26967 sayılı kararı.

[5] Yrg. 9. HD'nin 21.03.2008 tarihli ve E:2008/939, K: 2008/5619 sayılı kararı.

[6] Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2010, s.124.

[7] Ücret aylık olarak ödenmişse ilgili ayın kaç günden oluştuğunun önemi olmamakta, sigorta primleri 30 gün üzerinden yatırılmaktadır. Sigortalının işe girdiği ve işten çıktığı aylarda prim gün sayısı ayın kaç gün olduğu dikkate alınarak hesaplanır. Ancak sigortalı ayın ilk günü işe başlamışsa veya ayın son günü işten çıkmışsa prim ödeme gün sayısı 30 gün üzerinden hesaplanır. İşçinin ay içinde çalışmadığı günler nedeniyle eksik ödenmesi gereken primi varsa hesaplamalar aydaki gerçek gün sayısına göre yapılır.

[8] Ünal NARMANLIOĞLU, İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri, İzmir 1998, s.537.

[9] Ercan AKYIĞIT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s.1739.

[10] Mustafa ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 867.

[11] Mustafa KILIÇOĞLU, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s. 426.