



Yayın Tarihi: 03.08.2023 - Yazar: Ferdi Asım Hellaç

31 Gün Çeken Aylarda İşçinin Maaşı Ne Kadar Ödenmelidir?

1. Ücret

Ücret, işçinin yaptığı işin karşılığı olarak işverenden aldığı ödemedir. Anayasanın 18 inci maddesinde, **hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı, angaryanın yasak olduğu** hüküm altına alınmıştır. Bu güvence ile bir kimsenin ücret almaksızın zorla çalıştırılması anayasaya aykırılık teşkil edecektir. Diğer bir ifadeyle bir kimsenin ücreti ödenmeden ve hatta ücreti ödense bile zorla çalıştırılması anayasa gereği mümkün değildir. Diğer taraftan Anayasanın 55/1 inci maddesinde **ücret, emeğin karşılığıdır** denilmektedir. Ücret, genellikle işçinin ve ailesinin tek geçim kaynağı olabilmektedir. Bu nedenle ücret, işçinin sadece iş sözleşmesinden doğan kanuni bir hakkı olmaktan ziyade aynı zamanda sosyal bir hakkıdır. Nitekim ücret anayasamızda **sosyal haklar** arasında yer almaktadır.

Ücret, işçinin iş sözleşmesinde yer alan iş görme borcunu yerine getirmesi karşısında; işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borcudur. Bu borcunun kaynağını taraflar arasında akdedilen **iş sözleşmesi** oluşturmaktadır. İş Kanununun 8 inci maddesi iş sözleşmesini, **bir tarafın bağımlı olarak iş yapmayı, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme** olarak tanımlamıştır. Ücret ise mezkur kanunun 32/1 maddesinde **bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar** olduğu belirtilmiştir.

Buna göre ücreti, **işçinin iş görmüş olmasına bağlı olmaksızın iş ilişkisi dolayısıyla işçiye sağlanan tüm menfaatler** olarak tanımlayabiliriz.

2. Ücretin Ödenmesi

4857 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesinin 1 nci fıkrasında, ücretin para olarak ödenmesi gerekmekte olduğu ücretin para dışında bono, senet veya herhangi bir şekilde ödenmesinin mümkün olmadığı ifade edilmiştir. İşbu emredici hüküm gereği kanun koyucunun ücretin nakit para olarak ödenmesini zorunlu kıldığı sonuca ulaşılmaktadır. Aksi yönde yapılacak sözleşme hükümleri geçersiz olacaktır.

Taraflar arasında akdedilen sözleşme gereği ücret **yabancı para ile kararlaştırılmış olsa bile ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenmesi** gerekmektedir. İşverenin, işçiye ödeme günündeki kura riayet ederek ödeme yapma mecburiyeti bulunmaktadır. İstisnai olarak sözleşmede mutlaka yabancı paranın sağlanması yönünde bir hüküm var ise Borçlar Kanununun 99/2 hükmüne göre, **işveren döviz ile ödeme yapmak** zorundadır.



Aynı zamanda İş Kanununun 32 nci maddesinin 2 nci fıkrasında **ücret, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına** ödenir. Banka hesabına ödeme yapılmasına ilişkin düzenlemenin asıl amacı kayıt dışılığı önlenmesidir. Mezkur kanunun 32/5 inci maddesi; **ücretin en geç ayda bir ödeneceğini, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile bu sürenin bir haftaya indirilebileceğini** hüküm altına almıştır. Bu hüküm emredici bir hükümdür. Burada yasa koyucunun amacı işçiyi korumaktır. Bu itibarla, işçi lehine yorum yapılarak bu sürenin tarafların anlaşmasıyla bir günlük ödemelere kadar indirilebileceği kabul edilmelidir. Mezkur kanunun 34 üncü maddesine göre ücret, **mücbir neden olmaksızın ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ödenmezse, işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir** hükmüne yer verilmiştir. Bu durumdan dolayı **işçinin iş sözleşmesi feshedilemez, yerlerine başka işçi alınamaz ve onların işleri de başkalarına yaptırılamaz.** Diğer taraftan mezkur kanunun 34 üncü maddesinde, **gününde ödenmeyen ücretler için yasa gereği olarak mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı** uygulanacağı belirtilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere kanun koyucu, işçiyi ücretinin ödenmesine ilişkin işvereni zorlayıcı hükümler koymuştur.

3. 31 Gün Çeken Aylarda İşçinin Maaşı Ne Kadar Ödenmelidir?

Bilindiği üzere bazı aylar 30 gün çekerken bazıları da 31 gün çekmektedir. Bu durumda işçinin ücreti, eğer iş sözleşmesiyle **günlük olarak belirlenmişse, ücret 31 gün üzerinden, aylık olarak belirlenmişse 30 gün üzerinden** hesaplanacaktır. Günlük olarak belirlenen (yevmiye usulu) ücrette işçiyi çalıştığı gün kadar ücret ödenecektir. Aylık olarak belirlenen ücrette ise işçi ilgili ay 28 gün olsa dahi 30 günlük ücret, ay 31 gün olsa dahi yine 30 günlük ücret alacaktır.

Diğer taraftan, işçinin maaşı aylık olarak belirlenmişse, 31 gün çeken aylarda bir yevmiye fazla ücret isteyemeyeceğine dair Yargıtay kararları da bulunmaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2010/28971 E. ve 2012/40910 K. sayılı ilamıyla; **“Dosyaya ibraz olunan bordrolardan davalı işyerinde ücretlerin aylık ödendiği ve aylık miktarların maktu olduğu açıktır. Bazı aylar 30, bazı aylar 31 ve bazı aylar da daha az günden oluşabilir. Bu bakımdan 31 gün çeken aylar için bir gün eksik ücret ödendiği sonucuna varılamaz. Nitekim Dairemizin 15.10.2001 tarih ve 2001/14817 E - 2001/16050 K sayılı içtihadı da aynı mahiyettedir.”** [1]

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2000/6937 E. ve 2000/10207 K. sayılı ilamıyla; **“Davacıya ücretlerin aylık asgari ücretten ödendiği anlaşıldığından 31 gün olan aylar için 31. günün ücretini talep etmesi mümkün değildir. Mahkemece yanlış değerlendirmeye anılan günler için ücret alacağına hükmedilmesi hatalıdır.”** [2]

Yargıtay'a göre **işçinin maaş bordrosu temel kriter olarak ele alınmalı ve buna göre, ücretin maktu mu yoksa günlük mü olduğuna karar verilmelidir.**



Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2021/3856 K. Sayılı ilamı ile; "... Somut uyuşmazlıkta davacıya ait iş yerinde iş müfettişlerince yapılan inceleme sonucu düzenlenen teftiş raporunda işçilerin raporlu oldukları günlerin ücretlerinden kesilmesi ve primlerinin eksik yatırılması nedeniyle aylık maktu ücretle değil günlük ücret sistemine göre çalıştığı kabul edilen işçilere 31 gün çeken aylarda 30'ar günlük ücret tahakkuk ettirilip birer gün eksik ücret tahakkuk ettirilmesi nedeniyle bu aylarda birer günlük ücret ödenmesi tespitine yer verilmiştir. [3]

"Dosyaya ibraz olunan bordrolardan davacı işyerinde ücretlerin aylık ödendiği ve aylık miktarların maktu olduğu açıktır. Bu bakımdan **işçilerin raporlu oldukları günlerin ücretlerinden kesilmesi veya primlerinin eksik yatırılması işçilerin günlük ücretle çalıştığını göstermeyeceği gibi 31 gün çeken aylar için bir gün eksik ücret ödendiği sonucuna da varılamaz.** Bazı aylar 30, bazı aylar 31 ve bazı aylar da daha az günden oluşabilir. Buna göre dava konusu teftiş raporunun bu kısmının iptali gerekirken yanlıgılı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir..." şeklinde hüküm tesis etmiştir.

4. Sonuç

Ücret toplumsal yaşamda büyük bir öneme sahiptir. Ücretin nasıl hesaplanacağı kanun koyucu tarafından net olarak belirlenmiştir. Yazımızda detayları ele alındığı üzere özetle, işçinin iş sözleşmesinde ücretinin nasıl belirlendiği öncelikle tespit edilmeli ve işçinin bordrosu esas alınmalıdır. Ücretin günlük olarak belirlendiğine kanaat getirilirse işçiye 31 gün çeken aylarda 31 günlük ücret, ücret aylık ve maktu olarak belirlenmişse 30 gün üzerinden ücret ödenecektir. İşçinin ücretinin aylık ve maktu olarak belirlendiğine kanaat getirilirse ay içinde kaç gün olursa olsun işçinin alacağı maaş değişmeyecektir.

Ferdi Asım Hellaç
Mali Müşavir

Dipnotlar

[1] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2010/28971 E. ve 2012/40910 K.

[2] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2000/6937 E. ve 2000/10207 K.

[3] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2021/3856 K.

YASAL UYARI : İnternet sitemizde yer alan yazıların tüm hakları saklıdır. Ancak yazar ve site kaynağının aktif linkine yer verilerek alıntı yapılabilir. YAZILAR AYNEN YAYIMLANAMAZ. Aksi yönde eylemler hakkında Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki tazminat ve ceza hükümlerinin uygulanması için hukuki süreçler başlatılacaktır.

Kaynak : <https://hellac.com/blogdetay/31-gun-ceken-aylarda-iscinin-maasi-ne-kadar-odenmelidir>

Erişim Tarihi : 14.03.2026