Yayım Tarihi: 07.10.2026 - **Yazar:** Ferdi Asım Hellaç

Raporlu İşçinin Ücreti Kesilebilir Mi? Maktu Aylık Ücret, SGK Primi ve Yargıtay Kararı

Özet

İşçinin hastalık nedeniyle istirahat raporu alması halinde raporlu olduğu günlere ait ücretin kesilip kesilemeyeceği, bordro uygulamalarında sıkça karşılaşılan konulardan biridir. Özellikle bir veya iki günlük hastalık raporlarında Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemesi, bu günlere ait ücretin işveren tarafından ödenip ödenmeyeceği konusunda tereddüt yaratmaktadır.

Uygulamada çoğu zaman işçinin raporlu olduğu günler aylık çalışma gününden düşülmekte, bu günlere ilişkin ücret ödenmemekte ve SGK bildirimi eksik gün üzerinden yapılmaktadır. Ancak bu uygulamanın bütün çalışanlar açısından aynı şekilde yapılması doğru değildir. Sorunun cevabı, öncelikle işçinin hangi ücret sistemine tabi olduğunun belirlenmesine bağlıdır. Günlük veya saatlik ücretle çalışan işçi ile maktu aylık ücretle çalışan işçinin hastalık nedeniyle çalışamadığı günler ücret ve SGK uygulaması bakımından aynı sonucu doğurmaz.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.10.2025 tarihli, E.2025/6599, K.2025/8115 sayılı kararı da bu ayrımı açık biçimde ortaya koymuştur. Daire, maktu aylık ücretle çalışan işçinin raporlu olduğu dönemde SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin aylık ücretinden mahsup edilebileceğini, bunun dışında kalan aylık ücretin ise işveren tarafından ödenmesi gerektiğini kabul etmiştir.

1. Maktu Aylık Ücret Nedir?

Ücretin her ay aynı tarihte ödenmesi veya bordronun aylık olarak düzenlenmesi, işçinin tek başına maktu aylık ücretle çalıştığını göstermez. Örneğin işçinin günlük ücreti 1.500 TL olarak belirlenmiş ve ay içerisinde hak ettiği günlük ücretlerin toplamı ay sonunda banka hesabına yatırılıyorsa, ödeme ayda bir kez yapılmasına rağmen ücret sistemi günlük ücret esasına dayanmaktadır. Maktu aylık ücret sisteminde ise işçinin ücreti belirli bir ay için sabit olarak kararlaştırılmaktadır. İş Kanununun 49. maddesinde; "***Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçiler***" ayrıca düzenlenmiştir. Maktu aylık ücretin ayırt edici özelliği buradadır. Ücret yalnızca işçinin fiilen çalıştığı günlerin toplamına bağlı olarak oluşmamaktadır.

Örneğin işçinin aylık maktu brüt ücreti 45.000 TL olarak belirlenmişse, ayın 28, 30 veya 31 gün sürmesi aylık temel ücretin 45.000 TL olmasını değiştirmez. Buna karşılık günlük 1.500 TL ücretle çalışan ve ücret hakkı çalışılan veya ücrete hak kazanılan günler üzerinden belirlenen bir işçi, ücretini ay sonunda toplu olarak alsa dahi bu nedenle maktu aylık ücretli hale gelmez. Bu ayrım hastalık raporlarında doğrudan bordro sonucunu değiştirmektedir.

© 2026 Ferdi Asım Hellaç – Tüm hakları saklıdır.

2. Hastalık Raporunda Ücret Nasıl Değerlendirilir?

4857 sayılı İş Kanununun 48. maddesinde hastalık nedeniyle çalışılmayan günlerde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edileceği hükme bağlanmıştır.

Kanunda kullanılan "***mahsup***" ifadesi önemlidir.

Maktu aylık ücretli işçinin aylık ücret hakkı devam ederken SGK tarafından aynı dönem için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmişse, işçinin hem aylık ücretinin tamamını işverenden hem de ayrıca SGK ödeneğini alacağı şeklinde bir sistem kurulmamıştır. Kurum tarafından yapılan geçici iş göremezlik ödemesi aylık ücret hesabında dikkate alınabilir.

Bunun karşılığı olarak, SGK tarafından yapılan ödeme gerekçe gösterilerek işçinin maktu aylık ücretinin raporlu günlere isabet eden kısmının tamamen ortadan kaldırılması da mümkün değildir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.10.2025 tarihli kararında da İş Kanununun 48. maddesi bu şekilde değerlendirilmiştir. Kararda, SGK tarafından iş göremezlik ödeneği olarak yapılan ödemenin aylık ücretten mahsup edilebileceği; SGK ödemesinin dışında kalan aylık ücretin ise işveren tarafından tam olarak ödenmesi gerektiği belirtilmiştir.

Bu nedenle hastalık raporunda önce;

i. işçinin ücret sistemi,
ii. raporun süresi,
iii. SGK tarafından geçici iş göremezlik ödeneği ödenip ödenmediği,
iv. işveren tarafından raporlu günler için ücret ödenip ödenmediği

birlikte değerlendirilmelidir.

3. İki Günlük Hastalık Raporu Neden Önemlidir?

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 18. maddesine göre hastalık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği, diğer şartların da sağlanması kaydıyla, **iş göremezliğin üçüncü gününden itibaren** ödenmektedir. SGK da hastalık halinde geçici iş göremezlik ödeneğinin üçüncü günden başlayacağını; ayaktan tedavilerde günlük kazancın üçte ikisi, yatarak tedavilerde ise yarısı oranında ödeme yapılacağını açıklamaktadır. Dolayısıyla normal bir hastalık nedeniyle alınan bir veya iki günlük istirahat raporunda SGK tarafından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemektedir. Fakat SGK'nın ilk iki günü ödememesi ile işverenin bu iki günlük ücreti kesip kesemeyeceği aynı konu değildir. İşçi günlük ücretli ise raporlu olduğu ve çalışmadığı günlerde ücret hakkının bulunup bulunmadığı ayrıca değerlendirilir.

İşçi maktu aylık ücretli ise İş Kanununun 48 ve 49. maddeleri ile Yargıtayın 20.10.2025 tarihli kararı farklı bir sonuca götürmektedir. SGK tarafından iki günlük rapor için herhangi bir ödeme yapılmadığından mahsup edilecek bir geçici iş

© 2026 Ferdi Asım Hellaç – Tüm hakları saklıdır.

göremezlik ödeneği de bulunmamaktadır.

4. Yargıtay'ın 20.10.2025 Tarihli Kararı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E.2025/6599, K.2025/8115 sayılı kararı 20.10.2025 tarihinde verilmiştir. Kararda uyuşmazlık, maktu aylık ücretle çalışan işçinin hastalık nedeniyle raporlu bulunduğu dönemlerde ücretinde yapılan kesintiler üzerinde toplanmıştır. Yargıtay, İş Kanununun 48. maddesine dayanarak hastalık nedeniyle çalışılmayan günler için SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin aylık ücretli işçinin ücretinden mahsup edilebileceğini kabul etmiştir. Ancak Daire bununla yetinmemiş, SGK tarafından ödenen tutarın dışında kalan aylık ücretin işveren tarafından tam olarak ödenmesi gerektiğini de açıkça belirtmiştir.

Karara göre raporlu dönemlerde;

i. SGK tarafından yapılan geçici iş göremezlik ödemelerinin,
ii. işveren tarafından yapılan aylık ücret ödemelerinin

ayrı ayrı belirlenmesi ve buna göre işçinin ödenmemiş ücret alacağı bulunup bulunmadığının tespit edilmesi gerekmektedir. ***Kararın 20.10.2025 tarihinde verilmiş olması, bu tarihten itibaren yürürlüğe giren yeni bir ücret düzenlemesinin bulunduğu anlamına gelmemektedir.***

Yargıtay kararı bir kanun veya yönetmelik değildir. Kararla yeni bir yasal düzenleme yürürlüğe konulmamış, mevcut İş Kanunu hükümleri somut uyuşmazlık bakımından yorumlanmıştır. Dolayısıyla "***20.10.2025 tarihinden önce raporlu günlerin ücreti kesilebilir, bu tarihten sonra kesilemez***" şeklinde bir ayrım yapılması doğru değildir. Kararın önemi, yürürlükte bulunan İş Kanununun 48. maddesindeki mahsup sisteminin maktu aylık ücretli çalışan bakımından nasıl uygulanması gerektiğini açık biçimde ortaya koymasından kaynaklanmaktadır.

5. SGK Prim Gün Sayısı Nasıl Belirlenir?

Ücret hakkı ile SGK prim gün sayısının birbiriyle ilişkili olmakla birlikte ayrı değerlendirilmesi gerekir. SGK'nın 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesinde, ay içerisinde istirahatli bulunan sigortalının prim ödeme gün sayısının ücret aldığı günler dikkate alınarak hesaplanacağı belirtilmiştir. Genelgede, istirahatli olduğu süre için işveren tarafından ücret ödenen sigortalının bu ödemelerinin prime tabi tutulması ve ilgili günlerin prim ödeme gün sayısına ilave edilmesi gerektiği açıklanmaktadır.

SGK'nın Genelgede verdiği örnek konu bakımından oldukça açıklayıcıdır.

17.03.2017-24.03.2017 tarihleri arasında sekiz gün istirahatli olan sigortalıya işveren tarafından bu sürelerin ücreti tam olarak ödenirse, Mart ayındaki prim ödeme gün sayısı **30 gün** olarak bildirilmektedir. Aynı sekiz günlük istirahat süresi için işveren tarafından ücret ödenmemesi halinde ise Mart ayı 31 gün olduğundan; 31 - 8 = 23 gün prim ödeme gün sayısı oluşmaktadır.

© 2026 Ferdi Asım Hellaç – Tüm hakları saklıdır.

Bu nedenle rapor bulunduğunda SGK prim gün sayısının otomatik olarak düşürülmesi her durumda doğru değildir. Raporlu gün için prime tabi ücret hakkı doğmuş veya işveren tarafından prime tabi ücret ödenmişse bu günlerin SGK prim ödeme gün sayısına dahil edilmesi gerekir.

6. Uygulamalı Örnekler

Örnek 1 – İki Gün Raporlu Maktu Aylık Ücretli İşçi

İşçinin aylık maktu brüt ücretinin 45.000 TL olduğunu ve Eylül ayında iki gün ayaktan tedavi nedeniyle hastalık raporu aldığını varsayalım. Eylül ayı 30 gündür. Rapor yalnızca iki gün olduğundan SGK tarafından hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecektir. Çünkü ödeme üçüncü günden başlamaktadır. İşçi maktu aylık ücretli olduğundan; 30 gün - 2 gün rapor = 28 günlük ücret şeklinde doğrudan bir ücret hesabı yapılması maktu aylık ücret sisteminin özelliğiyle bağdaşmayacaktır.

SGK tarafından mahsup edilecek herhangi bir geçici iş göremezlik ödemesi de bulunmadığından işçinin aylık maktu ücreti korunacaktır.

Aylık maktu brüt ücret: **45.000 TL**
Hastalık raporu: **2 gün**
SGK geçici iş göremezlik ödeneği: **0 TL**
Ücret: **45.000 TL**
SGK prim ödeme gün sayısı: **30 gün** olacaktır.

Bu örnekte iki günlük raporun "***01-İstirahat***" eksik gün olarak bildirilip işçinin 28 gün üzerinden ücretlendirilmesi, işçinin gerçekten maktu aylık ücret sistemine tabi olması halinde İş Kanununun 48 ve 49. maddeleri ile Yargıtayın ortaya koyduğu değerlendirmeyle uyumlu olmayacaktır.

Örnek 2 – İki Gün Raporlu Günlük Ücretli İşçi

Aynı işçinin maktu aylık ücretle değil, günlük 1.500 TL ücretle çalıştığını düşünelim. İş sözleşmesinde, toplu iş sözleşmesinde veya yerleşmiş işyeri uygulamasında hastalık nedeniyle çalışılmayan raporlu günler için ücret ödeneceğine ilişkin ayrıca bir düzenleme bulunmadığını varsayalım. İşçi Eylül ayında iki gün hastalık raporu almıştır. Bu durumda raporlu iki gün için işveren tarafından ücret ödenmemesi mümkündür. Eylül ayı 30 gün olduğundan; ***30 - 2 = 28 gün*** üzerinden ücret ve SGK bildirimi gündeme gelecektir.

SGK da normal hastalık raporunun ilk iki günü için geçici iş göremezlik ödeneği ödemediğinden işçi bu iki günlük dönem için ne işverenden ücret ne de SGK'dan geçici iş göremezlik ödeneği alacaktır.

Bu sonuç, işçinin maktu aylık değil günlük ücret esasına göre çalışmasından kaynaklanmaktadır.

Örnek 3 – Beş Gün Raporlu Maktu Aylık Ücretli İşçi

© 2026 Ferdi Asım Hellaç – Tüm hakları saklıdır.

İşçinin aylık maktu ücretinin 45.000 TL olduğunu ve beş gün ayaktan tedavi nedeniyle hastalık raporu aldığını düşünelim. Hastalık raporunun ilk iki günü için SGK geçici iş göremezlik ödeneği ödemez. Üçüncü, dördüncü ve beşinci günler için ise diğer şartların sağlanması kaydıyla geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Örneği yalnızca İş Kanununun 48. maddesindeki mahsup sistemini göstermek amacıyla sadeleştirelim.

Aylık ücret hakkı: **45.000 TL**
SGK tarafından rapor süresi için yapılan varsayımsal ödeme: **3.000 TL**
SGK ödemesinin aylık ücret karşısında mahsup edilmesi halinde ekonomik olarak kalan ücret karşılığı: 45.000 - 3.000 = **42.000 TL** olacaktır.

Böylece işçi aynı dönem için hem 45.000 TL'nin tamamını işverenden hem de ayrıca 3.000 TL'yi SGK'dan almak suretiyle toplam 48.000 TL gelir elde etmiş olmaz. Burada kullanılan rakamlar yalnızca mahsup yöntemini açıklamaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneği ile ücretin vergi ve sigorta primi karşısındaki niteliği farklı olduğundan, fiilî bordro hesabında SGK ödeneğinin brüt ücretten doğrudan aynı nitelikte bir bordro kalemi gibi çıkarılması şeklinde işlem yapılmamalıdır.

Esas olan, Yargıtay kararında belirtildiği üzere SGK tarafından yapılan ödeme ile işveren tarafından yapılan ücret ödemelerinin birlikte değerlendirilerek işçinin aylık ücret hakkının eksik kalıp kalmadığının belirlenmesidir.

Örnek 4 – Beş Gün Raporlu Günlük Ücretli İşçi

Bu defa işçinin günlük ücret esasına göre çalıştığını ve raporlu günler için işveren tarafından herhangi bir ücret ödenmediğini varsayalım. Ay 30 gün, hastalık raporu beş gündür. İşveren tarafından ücret ödenen gün sayısı; ***30 - 5 = 25 gün*** olacaktır.

SGK prim ödeme gün sayısı da şartların bu şekilde oluşması halinde **25 gün** olarak bildirilecektir. Hastalık raporunun ilk iki günü için SGK tarafından ödeme yapılmayacaktır. Üçüncü, dördüncü ve beşinci günler için gerekli prim şartları sağlanıyorsa SGK tarafından geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir.

Böylece aynı beş günlük hastalık raporu; maktu aylık ücretle çalışan işçi açısından başka, günlük ücretle çalışan işçi açısından başka bir ücret ve SGK sonucu doğurabilecektir.

Örnek 5 – 31 Gün Çeken Ayda İki Gün Rapor

Raporlu gün için ücret ödenmeyen durumlarda önemli başka bir husus, ayın kaç gün çektiğidir. İşçinin maktu aylık ücretli olmadığını ve Temmuz ayında iki gün raporlu bulunduğunu düşünelim. Temmuz ayı 31 gündür. Bu nedenle hesap; ***31 - 2 = 29 gün*** olacaktır. İşçinin SGK prim gün sayısı **29 gün** olarak bildirilecektir.

Dolayısıyla; "***İşçi iki gün raporluysa SGK bildirimi 28 gündür***." şeklinde genel bir kural bulunmamaktadır. Ayın gerçek gün sayısı dikkate alınmalıdır. 30 günlük ayda iki gün ücret ödenmeyen rapor: ***30 - 2 = 28 gün*** 31 günlük ayda iki gün ücret ödenmeyen rapor: ***31 - 2 = 29 gün*** 28 günlük Şubat ayında iki gün ücret ödenmeyen rapor: ***28 - 2 = 26 gün*** olacaktır.

© 2026 Ferdi Asım Hellaç – Tüm hakları saklıdır.

Buna karşılık maktu aylık ücretli işçi açısından raporlu günlerin ücret hakkı devam ediyorsa ve prime tabi ücret söz konusuysa normal tam ay bildirimi **30 gün** üzerinden yapılacaktır. SGK'nın 2020/20 sayılı Genelgesindeki istirahatli olduğu halde tam ücreti ödenen sigortalıya ilişkin örnek de bu uygulamayı göstermektedir.

7. Aylık Ücret İle Maktu Aylık Ücret Aynı Şey Mi?

Uygulamada en fazla karıştırılan konulardan biri budur. Bir işçinin ücretini her ay düzenli olarak alması, ücret bordrosunda 30 gün gösterilmesi veya iş sözleşmesinde ücretin aylık bir rakamla ifade edilmesi her durumda tek başına maktu aylık ücret sisteminin varlığını göstermeyebilir. Ücret ilişkisinin bütünü değerlendirilmelidir.

Örneğin iş sözleşmesinde; "***İşçinin günlük brüt ücreti 1.500 TL'dir.***" şeklinde bir düzenleme bulunuyor ve ay sonunda çalışılan veya ücrete hak kazanılan gün sayısının karşılığı ödeniyorsa ***ücret sistemi günlük esasa*** dayanmaktadır. Buna karşılık; "***İşçinin aylık maktu brüt ücreti 45.000 TL'dir.***" şeklindeki açık bir düzenleme ücret sisteminin belirlenmesini önemli ölçüde kolaylaştıracaktır.

İş Kanununun 49. maddesinde de hasta, izinli veya başka sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli çalışanlardan söz edilmektedir. Bu nedenle işçinin ücret sisteminin tespitinde;

i. iş sözleşmesi,
ii. ücret bordroları,
iii. işyerindeki fiilî ücret uygulaması,
iv. önceki hastalık ve mazeret günlerinde ücretin nasıl hesaplandığı,
v. ücretin fiilen çalışılan gün sayısına göre değişip değişmediği

birlikte değerlendirilmelidir.

8. İş Sözleşmelerinde Ücret Türünün Açık Yazılması

İşveren açısından ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların azaltılması için iş sözleşmesinde yalnızca aylık ücret rakamının yazılması yerine, ücretin hangi esas üzerinden belirlendiğinin açıkça gösterilmesi daha doğru olacaktır.

Maktu aylık ücret uygulanacaksa sözleşmede örneğin; "***İşçinin aylık maktu brüt ücreti 45.000 TL'dir***." şeklinde açık bir düzenleme yapılabilir. Günlük ücret sistemi uygulanacaksa; "***İşçinin günlük brüt ücreti 1.500 TL olup aylık ücret, çalışılan ve ücrete hak kazanılan günlerin toplamına göre hesaplanır***."

şeklinde ücret sisteminin niteliği ortaya konulabilir. Böylece işçinin hastalık, ücretsiz izin, işe giriş, işten ayrılış ve diğer eksik çalışma hallerindeki ücret hesabının hangi sisteme göre yapılacağı konusunda ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklar önemli ölçüde azaltılabilir.

9. Hastalık Raporu İle İş Kazası Raporu Aynı Değildir

© 2026 Ferdi Asım Hellaç – Tüm hakları saklıdır.

Burada ayrıca hastalık raporunun iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle düzenlenen raporlarla karıştırılmaması gerekir. Normal hastalık halinde geçici iş göremezlik ödeneği üçüncü günden itibaren ödenmektedir. İş kazası veya meslek hastalığında ise SGK tarafından geçici iş göremezlik ödeneği iş göremezliğin **her günü için**, başka bir ifadeyle ilk günden itibaren ödenmektedir. Örneğin çalışan iki gün normal hastalık raporu aldığında SGK tarafından ödeme yapılmaz. Aynı çalışan iki gün iş kazası nedeniyle istirahatli bulunursa, şartların bulunması halinde her iki gün için de SGK geçici iş göremezlik ödeneği gündeme gelir. Bu nedenle bordro hazırlanırken yalnızca raporun süresine değil, raporun hangi sigorta koluna dayandığına da bakılması gerekir.

10. Değerlendirme ve Sonuç

Hastalık nedeniyle istirahat raporu alan işçinin ücretinin kesilip kesilemeyeceği sorusuna yalnızca raporun kaç gün olduğuna bakılarak cevap verilmesi mümkün değildir. Öncelikle işçinin ücret sisteminin belirlenmesi gerekir. Maktu aylık ücretle çalışan işçi ile günlük veya saatlik ücretle çalışan işçinin raporlu günleri aynı şekilde değerlendirilmemelidir.

4857 sayılı İş Kanununun 48. maddesi, hastalık nedeniyle çalışılmayan günler için SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin aylık ücretli işçinin ücretinden mahsup edilmesini öngörmektedir. Kanunun 49. maddesi ise hasta, izinli veya başka sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçileri ayrıca düzenlemektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.10.2025 tarihli, E.2025/6599, K.2025/8115 sayılı kararında da SGK tarafından geçici iş göremezlik ödeneği olarak ödenen miktarın dışında kalan aylık ücretin işveren tarafından tam olarak ödenmesi gerektiği kabul edilmiştir. Bu durum özellikle bir ve iki günlük hastalık raporlarında önem kazanmaktadır. Hastalık sigortasında SGK geçici iş göremezlik ödeneği üçüncü günden itibaren başladığından iki günlük normal hastalık raporunda SGK tarafından herhangi bir ödeme yapılmamaktadır. İşçi maktu aylık ücretli ise SGK'nın ödeme yapmadığı bu iki günlük sürenin doğrudan işçinin ücretinden düşülmesi, maktu ücret sisteminin niteliği ve Yargıtayın yukarıda açıklanan kararı bakımından doğru olmayacaktır. Mahsup edilecek SGK ödemesi bulunmadığından aylık ücretin tamamı işveren tarafından karşılanacaktır. Raporlu günlerin ücret hakkı devam ettiğinden ve prime tabi ücret söz konusu olduğundan SGK bildiriminin de tam ay için 30 gün yapılması gerekir. SGK'nın 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesinde, istirahatli olduğu sürelerin ücreti tam olarak ödenen sigortalının prim ödeme gün sayısının 30 gün olacağı açık bir örnekle gösterilmiştir.

İşçi günlük veya saatlik ücret sistemine tabi ise sonuç farklı olabilir. Raporlu günlerde ücret hakkının bulunup bulunmadığı iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ve yerleşmiş işyeri uygulaması dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Bu nedenle; “İşçi iki gün rapor aldı, iki günlük ücretini keselim ve SGK'yı 28 gün bildirelim.” şeklinde otomatik bir uygulama yapılması doğru değildir. Aynı şekilde; “İşçinin maaşı ay sonunda ödeniyor, dolayısıyla maktu aylık ücretlidir.” şeklindeki değerlendirme de tek başına yeterli olmayacaktır. Öncelikle ücretin hangi esas üzerinden kararlaştırıldığı tespit edilmelidir. Raporlu işçinin ücret ve SGK işlemlerinde sıralama; ***ücret sisteminin belirlenmesi, raporun niteliğinin ve süresinin incelenmesi, SGK geçici iş göremezlik ödeneğinin bulunup***

© 2026 Ferdi Asım Hellaç – Tüm hakları saklıdır.

bulunmadığının tespiti ve buna göre ücret ile prim gün sayısının hesaplanması şeklinde olmalıdır. Özellikle maktu aylık ücretli çalışanların bir veya iki günlük hastalık raporlarının doğrudan eksik gün şeklinde bordroya yansıtılması, hem işçilik alacağı hem de SGK bildirimi bakımından yeniden değerlendirilmesi gereken bir uygulamadır.

Ferdi Asım Hellaç
Mali Müşavir

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/raporlu-iscinin-ucreti-kesilebilir-mi-maktu-aylik-ucret-sgk-primi-ve-yargitay-karari
Erişim Tarihi : 11.11.2026

© 2026 Ferdi Asım Hellaç – Tüm hakları saklıdır.