

ADİL ÜCRET

“Aşağıdaki bilgiler; Türkiye’de çalışan Türk Vatandaşları ile birlikte, Yabancılar, Mülteciler, Geçici Koruma Statü Sahipleri, Uluslararası Koruma Başvuru Sahipleri, İkincil Koruma Statü Sahibi ve Şartlı Mülteci Başvuru Sahibi de dahil herkes için geçerlidir.”

»Ücret Nedir?

- Ücret, sana bir iş karşılığında işveren tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır,
- Genel olarak aylık ödenir. Toplu iş sözleşmelerinde veya iş sözleşmesinde ücretin haftalık verileceği kararlaştırılabilir.

»Asgari Ücret Nedir?



İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir.

Asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ile benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayırım yapılamaz. Geçici Koruma sahibi, Uluslararası Koruma Başvuru sahibi ve Şartlı Mültecilere asgari ücretin altında ücret ödenmez.

Her yıl yenilenmekle birlikte; 2018 yılı Asgari ücreti Türkiye’de minimum olarak 1603,12 TL (Yaklaşık 250 USD) olarak belirlenmiştir.

»Brüt-Net Ücret Farkı



Ücretin hesaplanırken “Brüt” ve “Net” kelimelerini duymuş olabilirsin. Brüt ücret senin hiçbir vergi ve kesintilerin yapılmadan belirlenmiş toplam gelir tutarıdır. Net ücret ise, gerekli tüm vergi ve diğer kesintilerin yapılmasından sonra elde edilen gelirdir. Aşağıda ayrıntıları bulabilirsin.

Brüt Gelir

Finansal olarak senin gelirinin tümünü ifade eder. Maaş bordronda yazan tüm ödemelerin yani SGK priminin, damga vergisinin, gelir vergisinin de içinde olduğu ücretlerin toplamıdır.

Net Gelir

Net gelir ise brüt gelirinden düşülmesi gereken tüm kesintilerden sonra eline geçen kısımdır. Bu sebeple, bazen sözleşme veya maaş bordronda yazan miktar senin eline geçen miktardan daha fazla olabilir. Zaten, işveren tüm kesintileri kural olarak maaş bordronda göstermekle yükümlüdür.

»Azami Çalışma Saati



Haftalık çalışma saati kural olarak 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.

»Fazla Mesai Ücreti



Fazla çalışma haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. İşverenle kural olarak **günlük 11 saati** geçmeyecek şekilde anlaşılmalıdır.

Fazla mesai yılda 90 günü, günde 3 saati, yılda 270 saati geçemez.

Eğer fazla mesai yapıyorsan, normal çalışma ücretinin 1,5 katı ücrete hak kazanırsın.

»Ulusal Bayram ve Resmi Tatil Günlerinde Çalışma

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Eğer işverenle kararlaştırmadıysanız, Söz konusu günlerde çalışılması senin onayına bağlıdır. Burada önemli olan sözleşmenin yazılı olarak yapılmasının kanunen zorunlu olmadığıdır. Yani sözlü olarak da kararlaştırabilirsiniz. Sadece, öngörülen iş ilişkisinin süresi 1 yılı aşıyor ise o zaman yazılı sözleşme yapmanız gerekir.

»Genel Tatil Ücreti



Kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazsan, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretlerini tam olarak alırsın.

Yani ulusal bayram ve genel tatil ilan edilen günlerde çalışmamak genel kuraldır ve ücret kesintisine yol açmaz. Eğer bu günlerde çalışman isteniyorsa, o halde tatilde çalışılan her gün için günlük ücrete hak kazanırsın.

Eğer ki;

- a) Ulusal veya resmi tatil günlerinde çalışmadıysan,
 - b) 3 güne kadar olan evlilik iznini ya da annen, baban, eşin veya çocuklarının vefatı durumunda 3 güne kadar olan iznini kullandıysan,
 - c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından sana verilen idari izni ya da hekim raporuyla belgelediğin hastalık ve dinlenme iznini kullandıysan,
- Bu günler çalışılmış günler gibi hesaba katılır. Bu sebeple, işveren senin maaşından bu günleri düşemez.

»Hafta Tatili Ücreti

Kesintisiz 7 gün çalışılmaması gerekir yani yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi gerekir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir yani haftalık veya aylık ücretinden çalışmadığın 1 gün düşülerek ücretin hesaplanamaz.

»Yıllık İzin

İşyerinde işe başladığın günden itibaren, 2 aylık deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıldır çalışıyorsan yıllık izne hak kazanmışsın demektir.



- Verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süren;
- a) Bir yıl ile beş yıl arasındaysa (beşinci yıl dahil) **14 günden**,
 - b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az ise **20 günden**,
 - c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla ise **26 günden, az olamaz**.

Örneğin, en az 1 yıldır aynı işverene bağlı olarak çalışıyorsan, en az 14 günlük izin hakkın doğmaktadır. Ayrıca, izin hakkını bölerek veya toplu olarak kullanabilirsin.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

Bir de yıllık izin kullandığın süre boyunca başka bir işte para karşılığında çalışamazsın ve eğer çalıştığın anlaşılırsa işverenin tarafından sana izne çıkmadan önce ödenen ücret geri alınabilir.

Bir yıldan az süren mevsimlik işlerde çalışıyorsan, yıllık ücretli izinlere ilişkin kurallar senin için geçerli değildir.

Yer altı işlerinde çalışan işçi isen; yukarıdaki yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.

»Maaş Bordrosu



İşveren, işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde sana, ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir belge vermek zorundadır ve bu belgede;

- Ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile
- Fazla çalışma,
- Hafta tatili,
- Bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının
- Vergi,
- Sigorta primi,
- Avans mahsubu,
- Nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin

Ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

»Ücret Kesme Cezası



İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında sana ücret kesme cezası veremez. Eğer ücretlerinden ceza olarak kesinti yapılacak ise, derhal sebepleriyle beraber sana bildirmesi gerekir.