

İŞÇİLERİN HER TÜRLÜ İSTİHKAKIN BANKALAR ARACILIĞIYLA ÖDENMESİ ZORUNLULUĞU

Bilindiği üzere, 01.01.2009 tarihinden itibaren işçilere yapılan her türlü istihkak ödemelerinin, bankalar aracılığıyla yapılmasının gerektiği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 18 Kasım 2008 tarih, 27058 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan **Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik** ile düzenlenmiştir

Söz konusu Yönetmelik, işçinin, gazetecinin ve gemi adamının; ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkakının bankalar aracılığıyla ödenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemekte olup, 22/4/1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu (eski), 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalıştırılan işçi, gazeteci ve gemi adamının ücret, prim, İkramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkakını kapsamaktadır.

Konumuz İş Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışan işçilere yapılan ödemeler olduğu için kısaca bu konuda açıklamada bulunulacaktır.

Yönetmeliğin, **“İş Kanununa tabi olarak çalışan işçiye yapılan ödemeler” başlıklı 10. maddesinde**, “İşyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az 10 olması hâlinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.” denilmekte olup, 11. madde de ise, banka aracılığıyla ödeme yapması gereken işverenler, işveren vekilleri veya üçüncü kişiler, işyerlerinin bulunduğu mahalde banka şubesi bulunmaması ya da çalışanlara banka aracılığıyla ödeme yapılmasına imkân bulunmaması hâlinde ödemelerin, T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü şubeleri aracılığıyla yapılacağını hüküm altına alınmıştır.

Yönetmeliğin, 12. maddesi gereğince ise, bankalar aracılığıyla yapılan/yapılacak her türlü ödemede ödemelerin niteliği, banka tarafından açılan/açılacak hesabın açıklamasında belirtilecektir.

Bu bağlamda, öncelikle ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkak derken bu istihkakların neler olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Geniş anlamıyla Ücret, çalışma karşılığında işveren tarafından işçiye para ile ödenen tutardır.

Ancak aşağıda belirtilen ödemelerin yönetmelikte sözü edilen istihkak kavramı içinde telakki edilmesi gerekmektedir.

Bunları, prim ve ikramiye dışında, fazla mesai, eğitim, öğretim yardımı, evlenme yardımı, yeme, içme, giyim, yakacak gibi çeşitli ödemeler ile ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, ihbar ve iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödemeler, keşif ücreti, kasa tazminatları ile çocuk ve aile zamları, doğum yardımı, askerlik yardımı, bayram harçlığı, bayram yardımı, huzur hakkı, izin harçlığı, yıllık izin ücreti, kasa tazminatı, tabii afet yardımı v.b şeklinde saymak mümkündür.

Diğer taraftan işçilere yapılan ödemelerin avans şeklinde olması durumu değiştirmemektedir. Çünkü, avans işçinin zorunluluk nedeniyle ihtiyaç duyduğu durumlarda (örneğin; hastalık, borç ödemesi, icra takibi gibi acilen paraya ihtiyaç duyulan durumlarda) hak etmiş olduğu ücretinden ve/veya istihkakından istediği miktarın kendisine önceden ödenmesidir. Bu nedenle yukarıda saydığımız ödemelere ait avansların da bu Yönetmelik kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yönetmelik hükümleri yapılan/yapılacak istihkak ödemelerinde herhangi bir meblağ sınırlaması getirmediğinden, ödemeler çok küçük tutarlar da olsalar, kasadan ödenme yapılması mümkün değildir.

İşçiye yapılan ödemelerin bankalar aracılığıyla yapılmaması hâlinde uygulanacak yaptırım 16.maddede belirtilmiştir. Buna göre

İşçiye, İş Kanunundan veya toplu iş sözleşmesinden veyahut iş sözleşmesinden doğan alacaklarını, zorunlu tutulduğu hâlde bankalar aracılığıyla ödemeyen işverene veya işveren vekiline veyahut üçüncü kişiye, İş Kanununun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili birimi tarafından idarî para cezası verilecektir.

Halen uygulanmakta olan ödeme sistemi, ekonominin kayıt altına alınması amaçlamakta olup, yazımızın amacı hatırlatmada bulunmak ve bilgilerimizi yenilemeye yöneliktir.

Hüseyin Yörükoğlu
SMMM