

ÜCRET ÖDEME ZAMANI

TIME OF PAYMENT OF WAGES



Ali İhsan ÖZTÜRK*

ÖZ

İşçi ve işveren açısından ücret hiç kuşkusuz çalışma hayatının en asli unsurlarının başında gelmektedir. Ücret işçi için geçim kaynağı, hayatının devamını sağlamanın temel unsurunu sağlar iken, işveren için günümüz Neo-liberal ekonomi politikalarının da yoğun etkisi ile bir maliyet unsuru olarak görülmektedir. Üretim faktörleri dikkate alındığında sermaye sahibi için kar ne kadar önemli ise işçi için de ücret aynı öneme sahiptir. İşte bu noktada karşımıza ücret ödeme zamanının önemi hususu çıkıyor. Uygulamada ücret ödeme zamanı ile ilgili olarak ciddi sorunlar yaşanmaya başlanmıştır. Bu konuda farklı yorumlar mevcuttur. Bu yazımızda uygulamaya yönelik anlatımlara ve örneklerle yer verilerek, konularla ilgili yasalar ve yargı kararları çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ücret, Ücret Ödeme Zamanı, Yargı Kararları ve Ödeme Zamanı Yanılgısı.

ABSTRACT

Wage is, no doubt, the principal factor in business life both for the employee and the employer. While wage is the main source of income for the employee to earn a living, it is however an important cost element for the employer particularly under intense influence of Neoliberal economy policies. Taking into consideration the factors of production, wage is important as much as it is for the capital owner. At his point, the significance of time of payment of wage arises. In practice, there have been serious problems regarding time of payment of wage. There are different opinions on this issue. This study evaluates the relevant laws and judiciary decisions, by giving various examples on the issue.

Keywords: Wage, time of payment of wages, judicial decisions, misconception of time of payment

* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Başmüfettişi

1- GİRİŞ

Çalışma hayatının asli unsurlarından olan ücret, işçi için hayatını sürdürme gerekliliği işveren için en önemli gider kalemini oluşturmaktadır. Günümüz teknolojisi ve anlayışı tarafları finans akışında planlı bir yaşam tarzına itmekte bu durum da ücret ödeme gününü önemli kılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun “**Ücret en geç ayda bir ödenir**” şeklindeki düzenlemesi uygulamada ücretin ödenme zamanında yorum farklarına yol açmış ve ücret ödeme zamanı iş teftişinde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca son yıllarda yapılan denetimlerde, ücret ve ücret ödeme zamanı kaynaklı idari para cezası uygulanması isteğine yönelik işlemleri oldukça önemli bir yer teşkil etmektedir. Örneğin 2012 yılı içerisinde İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca “Konaklama Sektöründe “ yapılan teftişlerinde iş teftişine aykırı uygulamalar sonucu 6.720.716,00 TL tutarda idari para cezası istenmiş bunun 1.934.693,00 TL’ si ücret ödeme zamanına aykırı davranışlardan kaynaklanmaktadır.

Konuyla ilgili olarak iş sözleşmelerinde kanuna aykırı düzenlemelerin varlığı, 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesindeki düzenlemenin yarattığı algı, periyodik olarak her ayın belli gününde yapılan ödemelerdeki yanlıgı, ücret ödemelerinde takvim ayı esasına göre işlemlerin yapılması gibi hususların değerlendirmeleri özellikle iş teftişinde uygulama birliğini sağlamada zorlaştırıcı etki yaratmaktadır.

Ücrete ilişkin hususlar 4857 sayılı İş Kanunun yanı sıra 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu ile Borçlar Kanununda yer almakta olup, uygulama kolaylığı ve illiyet bağı olması nedeniyle işverenler ücret tahakkuk ve ödemelerini anılan yasaların emrettiği yükümlülükleri aynı belgelerle gidermeye itmekte ve işlemleri takvim ayı esas olarak yürütmektedirler.

Bu çalışmamızda; konusu aynı olan fakat bir çok kanunu ilgilendiren “ ücret” in ödeme zamanına ilgili yasal düzenlemeler açısından bütüncül bir bakış açısı getirilmeye çalışılmış, saha uygulamaları dikkate alınarak İş Teftişin uygulama birliğini sağlaması adına bir ilke kararı alması gerektiği hususunun kaçınılmaz olduğu belirtilmiştir.

2- KONU ile İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER

2.1- 4857 Sayılı İş Kanunundaki Düzenlemeler

İşçi ücretleri memurlardan farklı olarak peşin değil, iş yapıldıktan sonra ödenir(Süzek, 2011:324). İş Kanununun 32.maddesi ‘Ücret ve Ücretin Ödenmesini’ düzenlemiş, ücretin ödenme zamanı olarak “**Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile bu süre bir haftaya kadar indirilebilir**” denilmektedir. Aynı yasanın 37.maddesi ise yapılan ödemelerde ücret hesap pusulası düzenleme zorunluluğunu getirmiş ve anılan pusulada gösterilmesi zorunlu hususlardan birisi olarak “*ilişkin olduğu dönem*” i belirtmiştir. Yine aynı yasanın 34. maddesi “*Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde zorunlu bir sebep dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez...*” düzenlemelerine yer vermiştir.

Normal olarak günlük kazancıyla geçinmek durumunda olan işçinin ay sonunu beklemesi kolay olmadığından, uygulamalarda karşımıza işçinin avans isteme yoluna başvurması görülmektedir. İş Kanunu ise avanstan söz etmemiş ve bu durum Borçlar Kanunu’nda düzenlenmiştir(Çelik, 2009:152). Avans ödemesi ücretin ayda bir ödeneceği kuralının istisnasıdır. Buna göre işveren işçiye, zorunlu

ihtiyacının ortaya çıkması halinde ve hakkaniyet durumu gereği ödeyebilecek durumda ise hizmeti ile orantılı olacak şekilde avans verir (Sümer, :2011:79).

İşçiler aldıkları ücretle geçinen, genellikle tasarruf imkanları az olan kimseler olduklarından işçi ücretlerinin aksatılmadan düzenli aralıklarla ödenmesi gerekir. (Erkul, 1985: 251)

4857 sayılı İş Kanununun 39.maddesi uyarınca çıkartılan “Asgari Ücret Yönetmeliği” nin 7. maddesi ücretin günlük belirlenmesini esas almıştır. Bu düzenleme dikkate alındığında takvim ayı esasına göre işlemlerin yürütülmesinde ayın 1.gününün ücretinin ne zaman ödendiği sorusunun çözümüne cevap olabileceği de bir gerçektir.

Belirtilen düzenlemeler göstermektedir ki, 4857 sayılı İş Kanuna ücret ödeme zamanına müdahale etmekte ve ücretin en geç ayda bir ödenmesi gerektiğini emretmiş, yapılan ödemelerle ilgili olarak “ Ücret Hesap Pusulası” düzenlemesini getirmiş ve hangi bilgilere yer verileceğinin de çerçevesini çizmiştir.

2.2- 5510 Sayılı Yasadaki Düzenleme:

5510 sayılı Yasanın 102-e -5. fıkrasında “*İşverenler tarafından ibraz edilen aylık ücret tediye bordrosunda; işyerinin sicil numarası, **bordronun ilişkin olduğu ay**, sigortalının adı, soyadı, sigortalının sosyal güvenlik sicil numarası, ücret ödenen gün sayısı, sigortalının ücreti, ödenen ücret tutarı ve ücretin alındığına dair sigortalının imzasının bulunması zorunludur.*” Aynı yasanın 88.maddesi ise “*87’nci maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen yükümlüler, her aya ait primlerini takip eden ayda Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma öderler*” hükmünü içermektedir. 5510 sayılı Kanununun 4’ üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olanlar, her aya ait primlerini takip eden ayın sonuna kadar kuruma ödemeleri gerekmektedir.

2.3- 203 sayılı Vergi Usul Kanunundaki Düzenleme:

Vergi Usul Kanunu’nun 238.maddesinde “ İşverenler **her ay ödedikleri** ücretler için (Ücret bordrosu) tutmaya mecburdurlar. Gelir Vergisi Kanunu’na göre vergiden muaf olan ücretlerle diğer ücret (...) üzerinden vergiye tabi hizmet erbabına yapılan ücret ödemeleri için bordro tutulmaz.

Ücret bordrolarına en az aşağıdaki malumat yazılır.

1. Hizmet erbabının soyadı, adı; ücretin alındığına dair imzası veya mührü (Ücretin ödenmesinde ayrıca makbuz alan iş verenlerin tutacakları ücret bordrosuna imza veya mühür konulması mecburi değildir.);
2. Varsa vergi karnesinin tarih ve numarası;
3. Birim ücreti (Aylık, haftalık, gündelik, saat veya parça başı ücreti);
4. Çalışma süresi veya ücretin ilgili olduğu süre;
5. Ücret üzerinden hesaplanan vergilerin tutarı.

Bordronun **hangi aya ait olduğu** baş tarafından gösterilir. Bir aya ait bordro ertesi ayın yirminci gününe kadar hazırlanıp tarihlenerek, müessese sahibi veya müdürü ile bordroyu tanzim eden me-mur tarafından imzalanır” şeklinde düzenlemeye yer vermiştir.

2.4- Borçlar Kanunu Açısından

Daha sonra irdelenecek olan yargı kararlarının tarihleri 01.07.2012 tarihinden önceki Borçlar Ka-nunu yürürlükte iken verildiğinden Borçlar Kanunu Yürürlükten Kalkan ve Yürürlükteki Borçlar Ka-

nunu açısından ele alınmıştır. Borçlar Kanunu'na başvurmamızın ana nedeni İş Hukuku'na göre daha genel bir kanun niteliğinde olmasıdır.

2.5- Yürürlükten Kalkan 818 sayılı Borçlar Kanunundaki Düzenleme

818 sayılı Borçlar Kanununa, 01.07.2012 tarihi itibarıyla yürürlükten kalkmış olmasına rağmen deyiniştir. Bunun nedeni ise anılan kanun döneminde konuyla ilgili verilen yargı kararlarının irdelemesidir.

Borçlar Kanununun 326.maddesinde “ *Mukavele yahut adet ile daha kısa mehiller tayin edilmemiş ise ücret, aşağıdaki dairede verilir.*

1- *Amele ve iş sahibi ile birlikte yaşamayan hizmetçilere haftada bir.*

2- *İdarehane memurlarına ve müstahdemlerine ve iş sahibi ile birlikte yaşayan hizmetçilere her ay. Hizmet akdinin hitamiyle ücret herhalde muacceliyet kesbeder “ şeklinde düzenleme bulunmaktadır.*

2.6- 01.07.2012'de Yürürlüğe Giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunundaki Düzenleme

01.07.2011 tarihinde yürürlüğe girecek Borçlar Kanununun 406.Maddesi ise “ *Aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir.*

Daha kısa bir ödeme süresi kararlaştırılmamışsa veya aksine âdet yoksa, aracılık ücreti her ayın sonunda ödenir...

İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür “ hükmünü içermektedir.

3- YASAL KURALLAR AÇISINDAN DEĞERLENDİRME

Söz konusu düzenlemelerin tamamında ücretin aylık olarak tahakkuk ve ödemesinin gerektiği vurgulanmıştır. Düzenlemeler lafzı ve ruhu ile yorumlandığında aydan kastın takvim ayı olduğu açıktır. Çünkü ücrete ilişkin gerek SGK gerekse vergi mevzuatı açısından beyannameler takvim aylarına göre düzenlenmesi bir zorunluluk içermektedir. 4857 sayılı İş Yasasında ise ücret hesap pusulasında bulunması gereken zorunlu unsurlardan birisi olan ücretin ilgili olduğu dönemin belirtilmesi de yine takvim ayına zorlamaktadır. Uygulamada ise söz konusu tahakkukların tamamı takvim ayına göre yapılmaktadır. Sorun daha çok tahakkuklar takvim ayına göre yapılmasına rağmen ücretin ödemesinin takip eden ayın ilk işgünlerinde yapılmamamasıdır. Uygulamada takip eden ayın 10. veya 15. günü gibi ödemeler gerçekleşmekte, bu durum bazen işçi ile düzenlenen iş sözleşmesine dahi yazılmaktadır.

İş Hukukunun ilkelerinden birisi “*Sözleşme Serbestliğidir*” ancak yürürlükten kalkan Borçlar Kanunu'nun 319. maddesi sözleşme yapmanın çerçevesini belirtmiş ve; “*Hizmet mukavelesinin şartları kanuna, ahlaka(adaba) mugayir olmamak üzere istenildiği gibi tayin olunabilir*” hükmü ile yeni Borçlar Kanununun 27.maddesinde ise “ Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkansız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür. ” diyerek sözleşme yapmanın serbestlik sınırlarını çizmiştir. Bir başka anlatımla kanuna aykırı sözleşme yapılamaz yapılır ise geçersizdir. Kaldı ki 4857 sayılı İş Kanununun 32.maddesi “ **Ücret en geç ayda bir**

ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile bu süre bir haftaya kadar indirilebilir” hükmü ile iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi aksine aşağıya çekilmiştir.

Takvim ayı esasına göre tahakkuk ettirilen ücretlerin, bir başka anlatımla ayın 1 ile 30'u arasında kapsayan dönemin ücreti yasanın tarif ettiği gibi bir aylık dönem olan takip eden ayın başında ödenmesinin gerekliliği işaret edilmektedir. Aksi durumda ücretin peşin ödenmediği veya avans uygulamasının bulunmadığı ve ücret ödemesinde takvim ayı içerisindeki çalışılan günden fazla ödemenin yapılmadığı durumlarda ücretin ödenme zamanının bir aylık süreyi aşmasından bahsetmek mümkün olacaktır. Asgari ücret yönetmeliğinin 7. mad. Asgari ücretin günlük olarak belirlenmesinin esas alınması hususu da dikkate alındığında ayın 1.gününün ücretinin ne zaman ödendiği sorusu ile işçinin ücretini aldığı günde içeride halen ödenmeyen ücretin olup olmadığı sorularının cevabı ücretin kaç gün içerisinde ödendiğini anlamamızı kolaylaştıracaktır. Uygulamalara ilişkin hususlara takip eden başlıkta değinilmiştir.

Kanun koyucu, ücretlerin kanunda tayin ve tespit edilen zamanda ödenmemesine karşı müeyyideler getirmeyi ihmal etmemiştir. (Turan, 1993-97)

- İşçi ücretlerinin peşin ödenmesi hususu,
 - İşçinin ilk işe başladığı ayda işe giriş tarihi dikkate alınmadan ücret ödeme gününde tam aylık (ayın 10 günü işe başlamış işçiye ilk ödemede 20 yün yerine 30 günlük) ücretinin ödenmesi,
 - Düzenli bir avans verme,
 - İş Sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleriyle ödeme zamanlarının bir aylık sürenin altında belirlenmesi,
- uygulamaların varlığı hallerinde ücretin geç ödendiğinden bahsedilemez.

4- UYGULAMAYA İLİŞKİN ÖRNEKLER

Şahadaki işyeri uygulamaları, Toplu İş Sözleşmeleri ile iş sözleşmesinde belirtilen hususlar, ücretin peşin ödenmesi, avans verme, işinin ilk işe girdiği gün gibi hususlar dikkate alındığında aşağıdaki örnekleri vermek mümkündür.

Örnek 1: İş sözleşmesinde işçi ücretlerinin her ayın 15.günü ödeneceği yönünde ifade içeren ve takvim ayı esasına göre işlemlerini yürüten bir işletmedeki hususu ele aldığımızda; 01-31 Ocak ayına ilişkin ücretler SGK ve Vergi mevzuatı açısından Ocak ayı olarak tahakkuklar yapılır, beyannameler buna göre düzenlenir, ücret hesap pusulasında dönem olarak Ocak ayı olarak belirtilir. İşçilerin ücretleri de takip eden ayın 15. günü ödenir ise;

4857 sayılı İş Yasasının 32. maddesi işçi ücretlerinin en geç ayda bir ödeneceğini emretmiştir. Belirtilen örnekte 01-14 Ocak arasındaki çalışmalara ilişkin ücretler bu süre aşılırsa ödenmiş olacaktır. İşçi, 01 Ocak gününe ilişkin ücretini 45. gün olan 15 Şubat günü almış olacaktır. İşverenler bu yöntemle işçi ücretlerini 15 gün kadar içeride tutmaktadır. Bu durum da yasaya aykırılık içermektedir. 1 Ocak gününün ücretinin ne zaman ödendiği sorusunun cevabı 45.gün olur iken işçinin ücretinin ödendiği gün olan 15 Şubat günü işçinin şubat ayı çalışmasına ilişkin 15 günlük ücrette henüz ödenmemiş konumdadır.

Örnek 2: İşçi ücretlerinin peşin ödenmesi hususu söz konusu ise burada her hangi bir geç ödemeden bahsedilemez.

Örnek 3: Ayın 10 günü işe girmiş bir işçiye ücret ödeme günü bir aylık ücreti ödenirse ücretin geç ödendiğinden bahsedilmez. Ancak işe başladığı ay 20 günlük ücret ödemesi yapılmış ise bu işçiye ilk

ay için değil fakat takip eden aylarda geç ödemedenden bahsedilebilir. Şöyle ki 10 Ocakta işe başlayan bir işçinin ücreti her ayın 10.günü ödeme yapılıyor ise Ocak ayının 20 günlük ücreti Şubat ayının 10 günü 20 günlük tutarda ödendiğinden bir aylık sürede ödeme gerçekleşmiş olacaktır. Ancak Şubat ayının ücretini 10 Martta ödendiğinde Şubat ayının 1.günkü çalışmasına ilişkin ücret 40.gün ödenmiş olacaktır.

Örnek 4: İşyerinde avans uygulaması var ise; Her ay çalışanlarına 10 günlük ücretini avans olarak çalışılan takvim ayı içerisinde ödeyen ve 20 günlük ücretini de takip eden ayın 10.günü ödeyen işletmede ücretin geç ödendiğinden bahsedilemez.

Örnek 5: Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile ödeme gününün bir aydan daha aşağı bir süreyi belirlemiş olmasında, ayın bölünerek ödemenin bir kısmının sonraki aya sarkmasında da ücretin geç ödenmesi konusunda bir tartışma söz konusu olmamaktadır.

Uygulamada, özel sektörde daha çok 1 ve 3. Örnek benzerleri uygulamalar ile karşılaşılmaktadır. Diğer uygulamalarla pek karşılaşılmadığı gerçeğinden yola çıkıldığından ve iş teftiş denetimlerinde de sorun olarak anılan uygulamalar görüldüğünden bu örnek şeklindeki uygulamalar üzerinde durulmuştur.

5- YARGI KARARLARI

Tarafımızca yapılan araştırmada olayımızla ilgili bire bir örtüşen yüksek yargı kararı ile karşılaşılmamıştır. Ancak bir olayda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi T.: 20.04.2011, E.N.:2009/10895 ve K.N.:2011/12005 sayılı kararında "...**ücret çalışılan ayı takip eden aybaşında muaccel hale gelmektedir...**" hükmüne yer vermiştir. Bu durum da göstermektedir ki takvim ayı olarak bordrolaştırılan, işlemleri takvim aylarına göre yapılan işçi ücretlerinin; en geç takip eden aybaşında ödenmesi yasal bir zorunluluktur.

İş sözleşmelerinde her ayın 10.günü ücret ödemesi yapılması kararlaştırılmış ve her ayın 10.günü ücretleri ödemiş bir işlem hakkında uygulanan idari para cezası sonucu konu yargıya taşınmış bir davada Antalya 2.Sulh Ceza Mahkemesi 12.04.2012 tarih ve 2012/83 No.lu kararında özetle "Borçlar Kanununun 319.maddesi Hizmet Mukavelesinin şartları Kanuna Ahlakla mugayir olmamak üzere istenildiği gibi tayin olunabilir. Hükmü uyarınca sözleşme özgürlüğüne bir sınırlama getirilmekte olup ...her ayın 10'undan 10'una ödeme yapılması ücretlerin ayda bir ödendiğini göstermeyip, ücretlerin ödendiği tarihte işçilerin 10 gün içerisinde alacağı bulduğunu göstermekte olup 4857 sayılı yasanın 32.maddesine aykırı hareket edilerek Eylül 2011 ayına ilişkin 361 işçinin ücretinin geç ödenmesi sebebiyle yapılan itirazın yerinde olmadığı " hükmüne varmıştır.

Benzer bir olayda Antalya 1. Sulh Ceza Mahkemesi D.İŞ NO:2008/1408 No.lu kararında Haziran ayı ücretinin 5-6 Temmuz günlerinde ödenmesine ilişkin verilen idari para cezasına itirazı reddetmiş idarenin işlemini yerinde görmüştür.

Bu durum da göstermektedir ki takvim ayı olarak bordrolaştırdığı, işlemlerini takvim aylarına göre yapılan işçi ücretlerini en geç takip eden aybaşında ödenmesi yasal bir zorunluluktur. İşverenliğin takip eden ayda belirlediği bir günde ödemedeki bulunması uygulaması 4857 sayılı yasanın 32. maddesine aykırılık içerdiği şeklinde belirtilmektedir.

6- YANILGIYA NEDEN OLAN DÜZENLEME

4857 sayılı İş Kanununun 34.maddesi " Ücret ve Ücretin Ödenmesi" halini düzenlenmiş, madde düzenlemesi uygulamada farklı yorumlamalara neden olmuştur.

Söz konusu madde "Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde zorunlu bir sebep dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez....." şeklindedir. Burada bahsedilen 'yirmi günlük' süreyi kimi işveren ve temsilcileri, her ayın 20. günü olarak algılamakta ve bir önceki çalışılan ayın ücretlerini ödeyebileceği ödeme günü gibi anlamaktadır. Sanki yasal düzenleme işverene böyle bir ödeme serbestisi tanımış gibi hareket etmektedirler. Oysa düzenleme "ücret ödeme gününden itibaren" ifadesi ile daha önceden bir ücret ödeme günü olduğunu da vurgulamaktadır. Yasa koyucu mücbir bir neden yok iken 20 gün geçmesine rağmen ücretini alamayan işçileri, iş görme edimini ifadan kaçınabilme, bu hareketini toplu olarak da yapabilme, edimi ifadan kaçınan işçiler toplu olarak hareket etse de 2822 sayılı Toplu İş sözleşmeleri Grev ve Lokavt Kanununda ele alınan kanun dışı grevle nitelendirileme hakkı tanımıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi konuyla ilgili olarak 09.03.2005 tarihli E. 3551, K.78319 sayılı kararında "...İkramiye işçinin ücretinin eki olarak geniş anlamdaki ücretine dahil olduğu için,...ödenmesi gereken tarihten 3 ay geçmesine rağmen ödenmeyen ikramiye için işçilerin bireysel kararlarına dayalı iş görme ediminden kaçınma eylemi yasa dışı grev sayılamaz" demiştir.

Belirtildiği üzere 4857 sayılı İş Yasasının 34.maddesi ücretin ödeme tarihinden sonra 20 gün içerisinde mücbir bir neden yok iken ödeme yapılmaz ise iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkını tanımıştır. Bu madde hükmü işveren işçi ücretlerini takip eden ayın 20. gününe kadar ödeme hakkı vermemiştir.

Ayrıca, 34. maddenin devamında gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır denilerek de aslında işverenin zamanında ödemediği ücret tutarına, ilave faiz uygulanarak işverene bir külfet yükleyerek ücretin geç ödenmesi sebebiyle işvereni cezalandırmış olmaktadır.

Unutulmaması gereken hususlardan birisi de ücreti zamanında ödenmeyen işçinin 24. maddeye göre iş akdini feshederek çalışmayı sonlandırabilme ve kıdem tazminatını isteme hakkı da mevcudiyetidir. Çünkü İş Kanununun 24. maddesi "işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veyahut sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez yada ödenmezse" işçiye haklı nedenlerle derhal fesh hakkı vermesidir.

7- İŞVERENLER NEDEN İŞÇİ ÜCRETLERİNİ TAKİP EDEN AYIN BAŞINDA ÖDEMEZLER?

Saha denetimlerinde yapılan görüşmeler ve gözlemlerde, işçi ücretlerin takip eden ayın başında ödememe gerekçeleri olarak;

- Çalışanların işten ayrılmasını engelleme bariyerlerinden biri olarak görmeleri. Şöyle ki her ayın 15.günü ücret ödeme zamanı olarak belirlendiğinde, işçi ücretini aldığı gün dahi içerde 15 günlük ücreti olduğundan bu ücreti nedeniyle işçinin işiten ayrılması için caydırıcı etki yaratması;
- Ücretlerin Bordrolaştırılması, puantaj kayıtlarının, fazla mesai vs. bilgilerinin ilgili birimlere iletilmesi için bir zamana ihtiyaç olması;

Belirtilen gerekçe haklı ve yerinde bir gerekçe olarak görülmele birlikte ileri teknolojinin varlığı bu gerekçeyi ortadan kaldırmaktadır. Saha deneyimleri kurumlaşmış işletmelerin ücret ödemeleri genelde takip eden başında ödemeleri gerçekleştirdiklerini bizlere göstermiştir. Kaldı ki ileride belirtilen gerekçeler dikkate alındığında takip eden ayın ilk 5 günü içerisinde ödeme gerçekleşmesi durumunda kötü niyet aramamak gerektiği dolayısıyla idari para cezası uygulaması istenmeyip, bu

sürenin İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca makul süre olarak kabul görüp ilke kararı durumuna getirmesi gerekmektedir.

- 4857 sayılı İş Yasasının 34.maddesindeki " "Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün " lük ifade nedeniyle yanlış içerisnde olmaları;
- Finans akışındaki alışkınlıklar. Örneğin ödeme günü olarak başlangıçtan itibaren her ayın 15.günü seçmiş bir işverenin bunu öne çekmesi için nakit akışında yeni ayarlama yapmasını zor bir durum olarak görmelerini;
- Mevzuat bilgi eksikliğini;
- Aylık ücretin, takip eden ayın iş sözleşmelerinde belirtilen günlerde düzenli olarak ödenmesi halinde yasaya aykırılık içermediğini ;
- Ayda bir ücret ödemesinin yapılmasında kanuna aykırı bir hususun olmadığını; belirtmişlerdir.

8- SONUÇ

Ücret hiç kuşkusuz çalışma hayatının işçi ve işveren açısından en asli unsurlarının başında gelmektedir. Ücret işçi için geçim kaynağı, hayatının devamını sağlamanın asli unsurunu sağlar iken, işveren için bir maliyet unsuru olarak görülmektedir. Üretim faktörleri dikkate alındığında sermaye sahibi için kar ne kadar önemli ise işçi için de ücret aynı öneme sahiptir. İşte bu noktada karşımıza ücret ödeme zamanının önemi çıkmaktadır. Çünkü ücretin sadece bir karşılıktan ibaret olmayıp, işçinin geçimini sağlama niteliğinin bulunduğunu söyleyebiliriz (Günay, 2003:374).

Tasarruf imkânı pek olmayan işçinin ücretlerinin bir düzen içerisinde ödenmesi için kamu gücü ücret ödeme zamanına karışmayı görev bilmiş ve kamu düzenini ilgilendiren konular kapsamında değerlendirerek, düzenlemeye aykırı davranılması halinde idari para cezası uygulaması yolunu seçmiştir.

- 4857 sayılı İş Kanununun 34.madde başlığı konunun yorumlanmasında yanlışlara yol açmaktadır.
- İşçi ücretlerinin en geç ayda bir ödeneceği kanunun emredici kuralıdır. Her ne kadar iş sözleşmelerinde açıkça belirtilmiş olsa bile bir aylık dönemi aşan ücret ödemelerinin (ayın 15 . günü gibi) sözleşmenin kanuna aykırı hususu olarak (aksi durumda sözleşmeye 3 ayda bir ödenir şeklinde düzenlemeye de yer verilebilir) değerlendirileceği ve butlan sayılacağı açıktır
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 102. maddesi ücret ödemesiyle ilgili idari para cezası uygulaması için kast unsurunu aramıştır.
- İşçilerin puantaj kayıtlarının gelmesi, bilgilerin ilgili bölümlere iletilmesi, muhasebeleştirilmesi ve banka hesabına yatırılması işlemleri dikkate alındığında takip eden ayın ilk haftası içerisinde ödenmesi halinde bir kasıt aramamak, bu süreyi makul süre olarak görmek gerektiği değerlendirilmesine varılmıştır.

KAYNAKÇA

- 203 Sayılı Vergi Usul Kanunu,
- 818 Sayılı Borçlar Kanunu,
- 4857 Sayılı İş Kanunu,
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu,
- Asgari Ücret Yönetmeliği

- ÇELİK, N.' İş Hukuku Dersleri , İstanbul, Beta Basın Yayın, 2009
- ÇENBERCİ, M. İş Kanunu Şerhi, Ankara, Olgaç matbaası, 1978
- ERKUL, İ. Türk İş Hukuku, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir,1985
- GÜNAY, C. İş Hukuku – Yeni İş Yasaları, Ankara ,Yetkin yayınevi, 2003
- İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, "Konaklama Sektöründe Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Teftiş Programı Genel Değerlendirme Raporu, Ankara, 2013
- SÜMER, H. Hadi, İş Hukuku, Konya, Mimoza Kitap Yayın, 2011
- SÜZEK , S. İş Hukuku, İstanbul, Beta Yayınevi, 2011
- TURAN, K. Ferdi İş Hukuku, Ankara, Kamu İşverenleri Sendikası, 1993