

ÜCRET HESAP PUSULASI HAKKINDA UYGULAMADA SIKÇA KARŞILAŞILAN ÜÇ ÖNEMLİ HUSUS

Ücret bordrosu düzenleyen veya ücretini banka kanalıyla ödeyen iş- verenin ücret hesap pusulası da düzenleme yükümlülüğü var mıdır?

Ücretin bordrosunun düzenlenmesi veya ücretlerin banka kanalıyla ödenmesi ücret hesap pusulası düzenleme ve işçiye verme zorunluluğunu ortadan kaldırmaz. 4857 sayılı İş Kanununda her iki yükümlülük ayrı maddelerde düzenlenmiş, muhalefet hallerinde de ayrı idari para cezaları öngörülmüştür. İşçiye ücretinin elden ya da banka kanalıyla ödenmesi durumunda, ücret hesabını gösteren imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan “ücret hesap pusulası” verilmesi zorunludur. Ayrıca, ücret bordrosu veya bankadan yapılan ödemelere ilişkin belgeler ücretin ödendiğine dair ispat edici bir belgeler olmasına rağmen işçi banka hesabında sadece net ücretini görebilmektedir. Oysaki ücret hesap pusulasında işçinin brüt ücreti, brüt ücretten yapılan yasal kesintiler ile varsa fazla mesai ve diğer ek ödemeler açıkça gösterilmektedir.

Ücret Hesap Pusulasını İmzalatmak Gerekli Midir?

4857 sayılı İş Kanununun ücret hesap pusulasını düzenleyen 37. Maddesinde, işçiye imzalatılmak zorunluluğunu düzenlememekle birlikte, işçiye vermek zorunluluğunu yer almıştır. İşçiye ücret hesap pusulasının verildiğini ispatlamak işverene düşmektedir. Bu yükümlülüğünü yerine getirdiğini ispatlamak için de ücret hesap pusulasına işçinin imzasını almalıdır. Kanunda işçi imzası olmalıdır diye doğrudan bir zorunluluk olmamakla birlikte, ispat hukukunun genel esasları içinde bir yönlendirme bulunmaktadır. İşçiye ücretinin verildiğini ispat etme zorunluluğu ve ispat belgesi olarak mahkemelerde ve Yargıtay’da en önemli belge özelliğini koruması sebebi ile imza altına alınmış ücret hesap pusulası çok önemlidir. İşçi, çalıştığı dönemde hakları için dava açma hakkına sahip olduğu gibi, işten ayrıldıktan sonra ücret ve benzeri alacakları için 5 yıl, kıdem ve ihbar tazminatları için 10 yıllık zamanaşımı içerisinde dava açma hakkına sahiptir. Zamanaşımı süreleri boyunca imzalı ücret hesap pusulalarını ispat edici belge olarak muhafaza etmek doğru olacaktır. 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işverenler kanuni zorunluluk gereği personel ücretlerini banka kanalıyla yapmaktadırlar. Ücret ödemelerini banka kanalıyla yaptıkları için hesap pusulalarını imzalatmayı ihmal etmektedir. Gerekece olarak ta maaş ödemelerinin banka aracılığı ile ödenmesini, ispat edici belge olarak düşünmektedirler.

Personele verilmesi ve imzalatılması gereken hesap pusulası; fazla mesai, hafta, bayram, genel tatil ve diğer ek ücretleri ile yapılan sosyal güvenlik, vergi, avans mahsubu, nafaka ve icra kesintilerini gösterir detay listedir. Bu listeyi alan ve imzalayan personel o ayki tüm çalışma ücret karşılıkları ile kesintilerinin doğruluğuna işverenle mutabık olmuş sayılır. Herhangi bir hata olması durumunda işverene itirazda bulunarak düzeltilmesini talep eder. İleriki zamanlarda personelle olabilecek itilaflarında önüne geçmiş olur. Bu nedenle personelin maaşlarını bankaya yatırırsa dahi hak talebinde bulunacağı fazla mesai ve diğer ek ücretlerin ödenmediği hususunda işverenin ispat hakkı ortadan kalkmış olur.

- Ücret Hesap Pusulası E Posta ile İşçiye Verilebilir mi?

Özellikle işçi sayısının yoğun olduğu işyerlerinde bu soru akla gelmekte, uygulamada da E-Posta ile ücret hesap pusulalarının işçilere gönderildiği görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 37. Maddesinde, “İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.” Şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Bu düzenleme bağlamında kanuna uygun ücret hesap pusulasının E-Posta ile işçiye gönderilmesinde kanuna aykırılığın olmadığı düşünülmektedir. Çalışma hayatında iş denetimde de bu uygulama kanuna aykırı olmadığı şeklinde değerlendirilmektedir. Ancak işçinin ücret hesap pusulasını alıp almadığını ispatlama açısından ücret hesap pusulasının E-Posta ile gönderilmesi ile ilgili olarak işçiden yazılı onay alınması (iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesine konulabilir) yerinde olacaktır. Ücret hesap pusulasının E-Posta ile işçiye verilmesi uygulaması gerek teknolojinin sağladığı imkânların kullanılması gerekse de kâğıt kaybının azaltılması açısından önemli ve yararlıdır.

SONUÇ

İşverenler, işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Ücret hesap pusulasının verildiğinin ispatı işverene ait olduğundan ispat açısından ücret hesap pusulasının çift suret düzenlenmesi, işverende kalacak nüshaya **“bir suretini elden aldım şeklinde ibare konması”** ve işçinin imzasını taşıması yerinde olacaktır. Ücret hesap pusulasının düzenlenmemesi ve işçiye verilmemesi halinde, İş Kanunu’nun 102/b maddesi gereği idari para cezası uygulanacağı bilinmelidir. İşçiye ücret ve eklerinin verildiğinin ispatı ve ispat belgesi olarak da mahkemelerde ve Yargıtay’da en önemli belge kabul edilme özelliğini koruması sebebi ile imza altına alınmış ücret hesap pusulası işçi ve işverenaçısından çok önemlidir. İşçi, çalıştığı dönemde hakları için dava açma hakkına sahip olduğu gibi, işten ayrıldıktan sonra ücret ve benzeri alacakları için 5 yıl, kıdem ve ihbar tazminatları için 10 yıllık zamanaşımı içerisinde dava açma hakkına sahiptir. Zamanaşımı süreleri boyunca imzalı ücret hesap pusulalarını ispat edici belge olarak muhafaza etmek doğru olacaktır. İşverence işçiye imzalatılan bu belge, iş yeri kayıtlarına geçmekte ve herhangi bir anlaşmazlıkta ve yargı sürecinde delil olmaktadır. İşçinin imzasını taşıyan ücret hesap pusulası sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir.

Kaynakça : İsmmmo Mali Çözüm Dergisi Erol Güner