

40

Soruda

İş Kanun'unda Ücret



03



40

Soruda

İş Kanun'unda Ücret

03 numaralı
el kitabı
serisi

gi- riş

40 Soruda İş Kanununda Ücret El Kitabı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından işçilerin eğitimi ve iş mevzuatından kaynaklanan hakları konusunda bilinçlendirilmeleri amacıyla hazırlanmış el kitapları serisi içinde yer almaktadır.

El Kitabı ilk olarak 2011 yılında hazırlanmış ve o tarihten itibaren işçi eğitimi toplantılarında yaygın şekilde kullanılmış, aynı zamanda İTKB resmi web sitesi üzerinden işçilere ulaştırılmıştır.

Kitap içerisinde çalışma yaşamının önemli başlıklarından birisi olan ücret konusunda İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde öngörülen hak ve yükümlülüklerle ilişkin kısa ve öz bilgilere yer verilmiştir. Zaman içinde mevzuatta meydana gelen değişiklikler sebebiyle revize ihtiyacı doğmuş ve 2017 yılı Temmuz ayı içinde kurulan çalışma grubu tarafından el kitabı revize edilerek güncel mevzuatla uyumu sağlanmıştır.

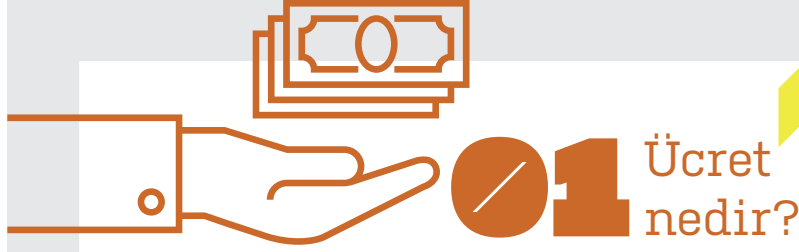
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak temel amacımız kaynaklarımızı etkin ve verimli kullanarak, çalışma barışının ve sosyal güvenliğin sağlanması yolunda sunduğumuz hizmetlerin uluslararası normlara, çalışma hayatının gereklerine ve değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve sürekli iyileştirilmesidir. Bu bağlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının denetlemeye yetkili birimi olan ve çalışma barışının tesisi ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla görev yapan İş Teftiş Kurulu Başkanlığı programlar dahilinde denetim faaliyetleri yapmaktadır.

Kurulumuz sadece denetim faaliyetleri ile sınırlı kalmamaktadır. İşçi ve işverenlerin çalışma mevzuatından kaynaklanan hak ve yükümlülüklerini öğrenmeleri konusunda çeşitli bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri de yürütmektedir. Bu bağlamda ücret konusunda temel bilgileri içeren bu el kitabı hazırlanmıştır. Kitapta; ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretine ilişkin İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde yer alan düzenlemelere yer verilmiştir. İşçi ve işverenlerimiz için temel başvuru kaynağı olacağını düşündüğümüz bu el kitabını hazırlayan iş müfettişlerine teşekkür ederim.

Hulusi AY

İş Teftiş Kurulu Başkanı

Ön- Söz



Ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

2-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 ücrete asgari ücret denilmektedir.

Asgari ücret, uygulamada verilebilecek en düşük ücreti ifade etmektedir. Linyit ve taşkömürü çıkarılan maden işyerlerinde yer altında çalışan işçilerin asgari ücreti ise iki kat olarak uygulanmaktadır.

3-Ücret ne zaman ödenir?

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

4-Emre muharrer senetle (bono ile) veya kuponla ücret ödemesi yapılır mı?

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

5-Ücretin Türk parası ile ödenme zorunluluğu var mı?

Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayiçe göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.

6-İşçilerin ücretleri banka aracılığı ile ödenmek zorunda mıdır?

4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az 5 olması hâlinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanuni kesintileri düşüldükten sonra kalan net tutarını, 01.06.2016 tarihinden itibaren bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.

7-Beş işçinin altında işçi çalıştıran işverenler de işçi ücretlerini isterlerse bankalar aracılığı ile ödeyebilirler mi?

5 işçinin altında işçi çalıştıran işverenler, işçi ücretlerini isterlerse bankalar aracılığı ile isterlerse elden ödeyebilirler.

8-Ücret ödemesi nerelerde yapılamaz?

Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.

9-Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi ne kadardır?

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

10-Gününde ödenmeyen ücretlere faiz uygulanır mı?

Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

11-İşçilerin ücretlerinin ne kadarı haczedilemez?

İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir.



12-Ücret hesap pusulası nedir?

İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Verilen bu pusulaya ücret hesap pusulası denir.

13-Ücret hesap pusulasında neler yer alır?

Ücret hesap pusulasında; ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarı ile vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

14-Ücret kesme cezası hangi hallerde verilir?

İşveren, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde gösterilmiş olan sebeplerin gerçekleşmesi durumunda işçiye ücret kesme cezası verebilir.

15-Ücret kesme cezası ile işçinin en fazla kaç günlük ücreti kesilebilir?

İşçi ücretlerinden bu yönde yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

16-Ücret kesme cezası konusunda işçi bilgilendirilir mi?

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle birlikte bildirilmesi gerekir.

17-Ücret kesme cezası ile oluşan paralar bankalara yatırılmak zorunda mıdır?

Ücret kesme cezası ile oluşan paralar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğüne duyurulan güncel hesap numarasına,

kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını da tutmak zorundadır.



1 haftaya
her gün için yarım
ücret ödenir

18-Ücret kesme cezası ile oluşan paralar nerelerde kullanılır?

Ücret kesme cezası ile oluşan paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere paraların nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan kurul tarafından karara bağlanır.

19-İş Kanunundaki yarım ücret uygulaması hangi hallerde uygulanır?

4857 sayılı İş Kanununun 24. ve 25. maddelerinin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

Örnek: İşyerini sel basması nedeniyle faaliyetin belirli bir süre durdurulması.



Fazla çalışma nedir?



Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. Yer altında maden işlerinde çalışan işçiler için ise; İş Kanununda zorunlu nedenler ile olağanüstü hallerde haftalık otuz yedi buçuk saati aşan çalışmalardır.

İş Kanununda zorunlu nedenler ile olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.



21-Fazla çalışma ücreti nasıl hesaplanır?

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.



Örnek: İşçi Ali Bey'in bir saatlik ücreti 1 TL ise, bir saat fazla çalışma yapması durumunda bu işçiye 1.5 TL fazla çalışma ücreti ödenir.

Yer altında maden işlerinde çalışan işçiler için İş Kanununda zorunlu nedenler ile olağanüstü hallerde haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir.

22-Fazla sürelerle çalışma nedir?

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda mevzuatta belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır.

23-Fazla sürelerle çalışma ücreti nasıl hesaplanır?

Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir.



Örnek: İşçi Ayşe Hanım bir saatlik ücreti 1 TL ise, bir saat fazla sürelerle çalışma yapması durumunda bu işçiye 1.25 TL fazla çalışma ücreti ödenir.

24-Fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine serbest zaman kullanabilir mi?

Fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

25-Fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine serbest zaman kullanabilir mi?

Fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

15^{1/2}

ulusal bayram ve genel tatil günü

26-Ulusal bayram ve genel tatil günleri hangi günlerdir?

Bir takvim yılı içerisinde 15.5 gün ulusal bayram ve genel tatil günü vardır. Ulusal bayram, 28 Ekim saat 13.00'den itibaren başlar ve 29 Ekim gününü de içerecek şekilde 1.5 gündür. Genel tatil günleri ise 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs, 15 Temmuz, 30 Ağustos, 3.5 gün Ramazan Bayramı ve 4.5 gün Kurban Bayramı olmak üzere toplam 14 gündür.

27-Ulusal bayram ve genel tatil günleri ücreti nasıl ödenir?

4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

İşçiye ödenecek hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi ödemeler de yükümlülük kapsamına giren işverenler yönünden bankalar aracılığı ile yapılacaktır.

28 Hafta tatili ve ücreti nedir?



4857 sayılı Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce belirlenmiş iş günlerinde çalışılmış olması koşuluyla yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme(hafta tatili) verilir. İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. Hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın tam olarak ödenir. Hafta tatilinde işçi tatil yapmayarak çalışırsa ayrıca çalışılan tatil günü için ilave bir günlük ücret ödenir. Hafta tatilinde çalışılması durumunda haftalık çalışma süresi 45 saati aşıyorsa aşan kısım için fazla çalışma ücreti ödenir.

29-Tatil ücretinin hesaplanmasına dahil edilmeyen ücretler nelerdir?

Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.

30-Bankalar aracılığı ile ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenler hakkında idari para cezası uygulanır mı?

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından işveren ve işveren vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için 4857 sayılı İş Kanununun 102/a maddesi gereğince idari para cezası uygulanır.

31-İşveren ücret öderken cinsiyet ayırımı yapabilir mi?

İşveren, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştıramaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, işveren tarafından işçiye daha düşük bir ücretin ödenmesini haklı kılmaz.

32-Geçici iş ilişkisi ve bu kapsamda çalışan işçinin ücretini ödeyecek işveren kimdir?

Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme ile kurulabilir.

Özel istihdam bürosu aracılığı ile kurulan geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Dolayısıyla ücret ödeme yükümlülüğü özel istihdam bürosuna aittir.

Holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme ile kurulan geçici iş ilişkisinde ise işçisini geçici olarak devreden işverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden geçici iş ilişkisi kapsamında işçiyi devreden işveren ile birlikte sorumludur.

33-Kısmî süreli çalışan işçinin ücreti nasıl hesaplanır?

Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı bir şekilde hesap edilerek ödenir.

34-Çağrı üzerine yapılan işlerde ücret nasıl ödenir?

Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

35-Deneme süresi içerisinde işçi ücrete hak kazanır mı?

Deneme süresi içerisinde işçi çalıştığı günler için ücret ve diğer haklara sahip olur.



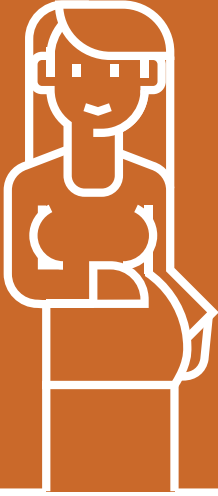
36-Yıllık izin ücreti nasıl ödenir?

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

37-Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti ödenir mi?

İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.





39

Gebe işçiye hafif bir iş verilmesi nedeniyle ücretinde indirim yapılır mı?

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, gebe kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılamaz.

38-Çalışma sürelerinin düşürülmesi nedeniyle işçilerin ücretlerinden indirim yapılır mı?

Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.

40-İşin durdurulması ya da iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmaması nedeniyle işyeri çalışanlarının ücretleri ödenir mi?

Bir işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

İşyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınuncaya kadar çalışmaktan kaçınılabilir. Çalışanlar, çalışmaktan kaçınılan dönem içinde ücret ve diğer haklara sahiptir.







ILO Türkiye Ofisi

Ferit Recai Ertuğrul Cad. No:4

T: +90 312 491 98 90 • F: +90 312 491 99 45

ankara@ilo.org • ilo.org/ankara



İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

Emek Mahallesi, 17. Cadde No: 13 06520 Çankaya /ANKARA

T: +90 312 296 62 31 • F: +90 312 212 29 61

isteftis@csqb.gov.tr • csqb.gov.tr