

# İŞÇİLERE ÖDENECEK TAZMİNATLARIN BANKA ARACILIĞIYLA ÖDENMESİ ZORUNLU MU?

Tevfik BAYHAN\*

## I. GİRİŞ

Sosyal Güvenlik Reformu olarak bilinen 5754 sayılı kanunla yapılan değişiklikle; ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakin kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenmesine hükmedilmiştir. Düzenleme 01 Ocak 2009 tarihinden itibaren uygulamaya başlamıştır. Ücretin banka aracılığıyla ödenmemesi hali için idari para cezası da öngörülmüştür. İşçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakinin özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usul ve esasları düzenleyen Yönetmelik ise 18 Kasım 2008 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Öte yandan, İş Kanununda öngörülmüş olan ihbar ve kıdem tazminatı ile işe başlatmama tazminatı gibi tazminatlarında banka aracılığıyla ödenip ödenmeyeceği hususunda tereddütler yaşanabilmektedir. Bu yazımızda, bu soruyu mevzuat hükümleri çerçevesinde cevaplamaya çalışacağız.

## II. ÜCRETLERİN BANKA ARACILIĞIYLA ÖDENMESİ VE YAPTIRIMI

5754 sayılı kanunla yapılan düzenlemeye göre; “Ücret, prim, ikramiye

---

\* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi

ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.”

Ödemenin usul ve esaslarını düzenleyen Yönetmelik 01.01.2009 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, işyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişilerin, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az 10 olması halinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlü oldukları ifade edilmiştir. Ancak, bu Yönetmelik kapsamında banka aracılığıyla ödeme yapması gereken işverenler, işveren vekilleri veya üçüncü kişilerin, işyerlerinin bulunduğu mahalde banka şubesi bulunmaması ya da çalışanlara banka aracılığıyla ödeme yapılmasına imkan bulunmaması halinde ödemeleri, T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü şubeleri aracılığıyla yapacağı, bankalar aracılığıyla yapılan her türlü ödemelerde ödemelerin niteliği, hesabın açıklanmasında belirtilmesi gerektiği düzenlemelerine de yer verilmiştir.

Görüldüğü üzere, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısı en az 10

olan işyerlerinde 01.01.2009 tarihinden itibaren ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın net tutarı kural olarak, banka hesabına ödenmelidir. Banka bulunmaması halinde ise ödemenin niteliği açıklanmak suretiyle PTT Şubeleri aracılığıyla ödenecektir. Yönetmelik kapsamındaki işyerlerinde fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, avans, asgari geçim indirimi gibi ödemeler “her türlü istihkak ödemeleri” kapsamında değerlendirilerek bankalar (veya PTT şubeleri) aracılığı ile yapılmalıdır. Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısı 10’dan az olan işyerlerinde ise, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın elden veya banka aracılığıyla ödenmesi mümkündür(Bayhan, 2009, 115).

### **III. İŞÇİLERE ÖDENECEK TAZMİNATLARIN BANKA ARACILIĞIYLA ÖDENMESİ ZORUNLU MU?**

İş Kanunu’nda işyerinde işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince en az bir tam yıl çalışmış olan işçilerin iş sözleşmelerinin 1475 sayılı İş Kanunu’nun halen yürürlükte olan 14. maddesinde sayılan nedenlerden birisi uyarınca son bulmuş olması halinde her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatına hak kazanacağı düzenlenmiştir. Yine, İş Kanunu’nun 17. maddesinde ihbar tazminatı ve 21. maddesinde iş güvencesi kapsamındaki işçinin açmış olduğu işe iade davasını kazanması halinde hükmedilecek işe başlatmama tazminatı düzenlenmiştir.

İşçilere ödenecek tazminatlarında banka aracılığıyla ödenmesinin zorunlu olup olmadığı hususu kanunda yer alan “Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak ... banka aracılığıyla ödenir“ düzenlemesinin “bu nitelikteki her çeşit istihkak” ibaresinden ne anlaşılacağı noktasında ortaya çıkmaktadır. Yönetmelik bu ibareye açıklık getirmek yerine durumu daha karmaşık bir hale getirmiştir. Nitekim, Yönetmeliğin 1. maddesinde “bu nitelikteki her çeşit istihkak” ibaresi daha açık bir biçimde izah edilmekten ziyade tekrar edilmekle yetinilmiş, 10. maddesinde ise tereddütleri artıracak bir

biçimde “ay içerisinde yapılan her türlü ödeme” ifadesine yer verilmiştir. Daha açık bir ifadeyle işçilere ödenecek ihbar ve kıdem tazminatı ile işe başlatmama tazminatının “her çeşit istihkak” veya “ay içerisinde yapılan her türlü ödeme” kapsamında değerlendirilerek banka aracılığıyla ödenmesi gerekir mi sorusu gerek kanun maddesi ve gerekse Yönetmelikte cevapsız bırakılmıştır.

Kanaatimizce bu hususta, ödemenin “ücret vb. niteliğinde bir istihkak” olması önem taşımaktadır. Bu itibarla, ikramiyeler, primler, 6772 sayılı kanuna göre yapılan ilave tediye, İş Kanunu’nun 51. maddesine göre yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde bahşişler, yemek, konut, yakacak, çocuk, aile, evlenme, doğum, ölüm, öğrenim vb. adlar altında nakdi olarak yapılan yardımlar, yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, fazla çalışma ücreti, bayram harçlığı, harcırah gibi ödemelerin banka aracılığıyla yapılması gerekir. Ancak, tazminatlar ise, ücret sayılmazlar. Tazminat tutarlarının işçinin ücretine ve hizmetine bağlı olması durumu değiştirmez. Nitekim, tazminatlar zamanaşımı süresi, kesilecek vergi ve primler bakımından ücretten farklılık gösterirler. Dolayısıyla, tazminatların “her türlü ödeme” ibaresinden hareketle banka aracılığıyla ödenmesi gerektiği düşünülmemelidir. Daha açık bir ifadeyle iş kanunu gereği işçilere ödenecek tazminatların elden ödenmesi mümkündür. Ancak, bu hususta, kıdem ve işe başlatmama tazminatından farklı olarak, ihbar tazminatı bakımından karşıt görüşler bulunduğunu belirtmekle yetinelim. Elden yapılacak ödemelerde ise, düzenlenecek ödeme belgelerine ispat yükümlülüğü bakımından işçilerin imzalarının alınmasının gerekeceği açıktır.

#### IV. SONUÇ

İş Kanunu, iş görme edimini yerine getiren işçilerin ücretlerini alamamaları durumunun önüne geçmek amacıyla bazı düzenlemeler içermektedir. Bu amaçla, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısı en az 10 olan işverenlere ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkakı banka aracılığıyla

ödeme yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak, tazminatlar ise, ücret sayılmazlar ve ücret niteliğindeki istihkak kapsamında değerlendirilemezler. Dolayısıyla, iş kanunu gereği işçilere ödenecek tazminatların banka aracılığıyla ödenmesi zorunluluğu bulunmamakta olup, elden ödenmesi mümkündür. Bu itibarla, tazminatları elden ödeyen işverenlerin banka aracılığıyla ödememekten dolayı idari para cezasına maruz kalmaları da söz konusu olmaz. Ancak, elden yapılacak ödemelerde işçilerin tazminat taleplerini idari veya adli mercilere taşıyabilecekleri düşünülerek, düzenlenecek ödeme belgelerine ispat yükümlülüğü bakımından işçilerin imzalarının alınması işverenlerin lehlerine olacaktır.

### **KAYNAKÇA**

Bayhan, Tevfik (2009), “01.01.2009 Tarihinden İtibaren Değişen İş Kanunu Uygulamaları Ve Yapıtrımları” **Vergi Raporu**, 115 (Nisan 2009)

