**Ücret Hesap Pusulası İle İlgili Bilinmesi**

**Fatih Rüştü TAŞKIN**  
SGK Müfettişi  
fatihrustutaskin33@gmail.com

**Kanunda Ne Diyor?**

İşveren işçiye işyerinde yaptığı ödemeler ile ilgili veya bankaya yaptığı ödemeler ile ilgili ücretinin hesabını gösteren bir pusulayı (işveren imzalıyor) imzalayarak veya iş yerine ait özel bir sembolü basarak işçiye vermelidir. Ücret hesap pusulasıyla ilgili bu hüküm [**4857 sayılı iş kanununun**](http://www.alomaliye.com/2003/06/10/is-kanunu-4857-sayili-kanun/) 37 nci maddesinde geçmektedir.

**Ücret Hesap Pusulasında Neler Olmalı?**

Bu Pusulada

a) Ücretin ne zaman ödendiği,

b) Ücretin hangi döneme ait olduğu,

c) Ücret ve Fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, Bayram tatili ve genel tatil ücretleri gibi her çeşit ekleme olmalı,

d) Vergi, sigorta primi, avans mahsubu, icra veya nafaka kesintileri ayrı ayrı yer almalı,

e) İşveren imzası veya kaşesi/özel işyeri işareti olmalıdır.

Bu işlemler damga vergisi ile her çeşit resim ve harçtan muaftır.

**Banka Ödemesi Yükümlülüğü Kaldırır mı?**

İşveren ücreti bankadan ödese bile ücret hesap pusulası verme yükümlülüğü devam etmektedir. Bankadan ödeme ücret hesap pusulası yükümlülüğünü kaldırmamaktadır. İşçiye ücret pusulası vermek bir zorunluluk, ücreti bankadan ödeme ayrı bir zorunluluktur. Hem ücret pusulası vermemenin hem de bankadan gerekli şartlar kapsamında ödeme yapmamanın ayrı ayrı idari para cezası vardır.

**Sonraki İhtilaflarda Pusulanın Önemi**

Ücret hesap pusulası işçinin sonradan hak iddia etmesi açısından veya hakkının yanması açısından büyük önem arz etmektedir. Belgenin verildiğinin kanıtı işçinin ıslak imzasıdır. Bu belge mahkemelerde sıklıkla kanıtlayıcı belge olarak kullanılmaktadır. Bu pusula yoksa genelde işçi aleyhine durum söz konusu olmaktadır. Bu durumda tanık beyanları ön plana çıkmakta, mahkeme uzamaktadır.

Birçok işveren ücret hesap pusulası vermemenin mahkemelerde bedelini ağır bir şekilde ödemektedir. Çünkü düzenlenmiş bir ücret hesap pusulası tüm tanık beyanlarından daha çok önemlidir.

**Yürürlük Tarihi**

Ücret hesap pusuları düzenleme verme zorunluluğu İş Kanununun yayım tarihi olan 30.06.2003 sonrasını kapsamaktadır.

**İdari Para Cezası**

4857 sayılı İş Kanunun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının a bendine göre ücret hesap pusulasını düzenlememenin cezası 2019 yılında 859 TL’dir. 2020 yılında yeniden değerleme oranına göre bu ceza artacaktır.

**İki Nüsha Düzenlenmeli**

Ücret hesap pusulası iki nüsha olmalıdır. İşyerinde bulunan nüshasında işçi imzası olmalıdır.

İşçi imzaları arasında makul benzerlik bulunmalıdır. Aksi halde SGK’nın **[2013/5 sayılı Genelgesi](http://www.alomaliye.com/2013/01/29/sosyal-guvenlik-denetmenleri-denetim-standartlari-sgk-genelgesi-20135/)**ne göre denetim sırasında geçersiz sayılma durumu bulunmaktadır.

Pusulada, örneğin fazla mesai olmasa bile fazla çalışma satırı bulunmalıdır.

Pusula gerçeği yansıtmıyorsa işçi ya imzalamamalı ya da ihtirazi kayıtla imzalamalıdır.

İşçi eğer pusulayı direk imzalamışsa sonradan örneğin fazla mesaiden hak talebinde bulunamadığı yargı kararlarında bulunmaktadır.

Ücret hesap pusulasında Kanundaki tanıma göre normalde imza şartı yoktur. Eğer işveren sadece pusulayı düzenler, işçiye imza attırmadan işçiye verirse idari para cezası yemez. Ancak iş pusulanın işçiye verildiğinin kanıtlanmasına gelirse en sağlıklı yol işçiye pusulayı imzalattırmaktır.

Eğer işveren bir liste yapıp (filan yılı filan ayı ücret hesap pusulasını alanlar gibi) bu listeyi sırayla işçilere imzalatırsa bu da “ücret pusulasını işçiye vermek” anlamına gelmektedir.

İşçinin telefonundan mobil imza veya elektronik imza kullanması da “ücret pusulasını işçiye vermek” anlamına gelmektedir.

**Ücret Tediye Bordrosuyla Karıştırılmamalı**

Ücret bordrosu vergi ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanıyor. Sosyal güvenlik mevzuatında bunun adı “ücret tediye bordrosu”, vergi mevzuatında ise bunun adı “ücret bordrosu”dur.

Ücret bordrosu veya ücret tediye bordrosu birbirinin yerine geçerek kullanılabilmektedir.

Ücret bordrosunda işçinin imzasının olması zorunludur (belli şartlar hariç).

Ücret bordro düzenlenmezse SGK mevzuatına göre her ay için asgari ücretin yarısı tutarında (2019 yılı için 1.279 TL) idari para cezası, vergi mevzuatına göre ise ikinci derece usulsüzlük cezası olan örneğin bahse konu işyeri sermaye şirketi ise 98 TL tutarında ceza uygulanmaktadır.

Ücret hesap pusulasının düzenlenmiş olması, işverenin ücret bordrosunu veya ücret tediye bordrosunu da düzenlemiş olduğu anlamına gelmemektedir. Aynı şekilde işverenin ücret bordrosu veya ücret tediye bordrosunu düzenlemiş olması işyerinde ücret hesap pusulasının da düzenlenmiş olduğu anlamına gelmemektedir. Halen İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde ücret hesap pusulası verme yükümlülüğü devam etmektedir. Ancak özellikle denetim durumlarında ücret tediye bordrosu olarak sunulan belge ücret hesap pusulası ise ve ücret hesap pusulasında bulunan belgeler ücret tediye bordrosunda olması gereken bilgileri içeriyorsa, denetim elemanı “ücret tediye bordrosunu” ibraz edilmiş sayabilir.