

Bireysel Emeklilik Otomatik Katılım Sistemi Kapsamında Kesilen Katkı Paylarının İşçilik Alacağı Niteliği ve Hukuki Sonuçları

Öz

Çalışanların otomatik katılım sistemi aracılığıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi için işveren tarafından ücretlerden kesilen tutarlara katkı payı adı verilmektedir. Söz konusu katkı paylarının işçilik alacağı niteliği uygulamada ihtilaflı hususların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Katkı payının temel ücretin bir parçası mı yoksa ücret eki niteliğinde mi olduğu, tazminat hesaplamalarında göz önüne alınıp alınamayacağı, alacak davalarına konu edilip edilemeyeceği gibi sorunlar ortaya çıkmıştır.

Ayrıca söz konusu tutar için faiz talep edilip edilemeyeceği, katkı payının işverence emeklilik şirketine ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkının bulunup bulunmadığı ya da katkı payının işverence emeklilik şirketine zamanında ödenmemesi/geç ödenmesi nedeniyle işçinin haklı nedenle fesih hakkının söz konusu olup olmadığı hususları bazı uygulama sorunlarını beraberinde getirmektedir.

Yine katkı payı ile ilgili hususlarda yapılacak denetimlerin niteliği de ihtilaflıdır. Katkı

payı ödemesini eksik/geç yapan ya da yapmayan işveren hakkında idari para cezasının nasıl uygulanması gerektiği ya da denetimin hangi dönemleri kapsayabileceği hususlarında da yine bazı ihtilaflar bulunmaktadır. Örneğin; iş sözleşmesi sona eren bir işçinin ücret alacağı ile ilgili başvuru yapması halinde bu başvurunun İş Kanunu gereği incelenmesi yapılamamaktadır. Ücretinden katkı payı kesilmesine rağmen söz konusu tutarın emeklilik şirketine aktarılmadığı için başvuru yapan işçinin bu başvurusunun inceleme-ye alınıp alınamayacağı tartışmalıdır.

Bu çalışmada otomatik katılım sistemi kapsamında kesilen katkı payları nedeniyle oluşan ihtilaflar göz önüne alınarak katkı paylarının işçilik alacağı niteliği ve hukuki sonuçları hakkında açıklamalar yapılacaktır. İşçilerin otomatik katılım sistemine katılma şartları, hangi durumda ne kadar devlet desteği sağlandığı gibi hususlara ise sadece katkı payının ücret niteliği ile ilgili hususlar açısından zorunlu oldukça yer verilecek, bu hususlarda ayrıntılara değinilmeyecektir.

Anahtar Sözcükler:

Bireysel emeklilik, otomatik katılım sistemi, ücret, çalışan, katkı payı.

* Avukat, Eski İş Başmüfettişi, av.dr.mustafa@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2067-9455.

The Nature of Contributions Deducted within the Scope of the Automatic Enrollment System in Individual Pension Schemes as Employment Receivables and Their Legal Consequences

Abstract

The amounts deducted by the employer from employees' wages to include them in the individual pension system through the automatic enrollment system are referred to as "contribution shares." The legal characterization of these contribution shares as employment receivables has led to various disputes in practice. Issues have arisen as to whether such contributions constitute a component of the base wage or a supplementary wage element, whether they should be taken into account in compensation calculations, and whether they may be subject to claims in receivables lawsuits.

Furthermore, questions emerge regarding whether interest may be claimed on these amounts, whether employees have the right to refrain from work in cases where the employer fails to remit the contributions to the pension company, and whether delayed or non-payment by the employer grants the employee the right to terminate the employment contract for just cause. These matters give rise to additional practical challenges.

The nature of inspections concerning contribution shares is also contentious. Disputes exist as to how administrative fines

should be imposed on employers who fail to pay, underpay, or delay payment of contribution shares, as well as which periods such inspections may cover. For instance, if an employee whose employment contract has been terminated files a claim regarding unpaid wages, such claims cannot be examined under the Labor Law. It remains debatable whether applications submitted by employees—whose contributions have been deducted from their wages but not transferred to the pension company—can be subject to review.

This study aims to provide an analysis of the wage-related nature of contribution shares and their legal consequences, taking into account the disputes arising from deductions made under the automatic enrollment system. Issues such as the conditions for employees' participation in the automatic enrollment system and the extent of state support in different circumstances will only be addressed insofar as necessary for examining the wage-related nature of contribution shares; detailed discussion of these matters is beyond the scope of this study.

Keywords:

Individual pension, automatic enrollment system, wage, employee, contribution share.

Giriş

Emeklilik sistemi genel olarak kamu idaresine ait sosyal sigorta kurumları aracılığıyla yürütülmektedir. Bunun yanında bireysel olarak özel şirketler vasıtasıyla da emekli olabilme imkânı mevcuttur. Ülkemizde de bireylerin tasarruflarını artırma amacıyla bireysel emeklilik sistemine çalışanlar dahil edilmek istenmiş ve bu kapsamda otomatik katılım sistemi uygulamaya konmuştur. Bu sistemle çalışanlar bireysel emeklilik sistemine otomatik olarak dahil edilmekte ve çalışanların ücretlerinden işveren tarafından kesinti yapılarak emeklilik şirketlerine düzenli ödeme yapılması sağlanmaktadır. Böylece çalışanın bireysel emeklilik için ödemesi gereken tutarı ödemesi disiplin altına alınmış olmaktadır. Ayrıca sisteme otomatik dahil edilme sayesinde hem başvuru vb. süreçler ile vakit kaybının önüne geçilecek hem de daha çok çalışanın sisteme katılımı sağlanmış olacaktır. Ayrıca devlet desteği gibi hususlarla da çalışanın bu sistemde kalması teşvik edilmeye çalışılmaktadır.

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu¹'nin 1. maddesinde Kanunun amacı "Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesi" olarak açıklanmıştır.

4632 sayılı Kanun'un amacından da görüleceği üzere bireyler tasarrufa yönlendirilmek istenmekte ve bu kapsamda bireysel emeklilik sistemine katılımları devlet tarafından teşvik edilmektedir. Bu kapsamda bireyler tarafından yapılan ödemelerin belli oranında devlet desteği verilmesi en önemli teşviklerdendir.

Otomatik katılım sisteminin uygulamaya alındığı düzenlemeleri getiren Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısının Genel Gerekçesinde "Otomatik katılım uygulaması ile yurtiçi tasarruf oranının artırılması ve çalışanların çalışma döneminde sahip oldukları refah seviyesinin emeklilik döneminde de korunması için emekliliğe yönelik olarak tasarruf etmeye özendirilmesi amaçlanmaktadır." açıklamasına yer verilmiştir².

Ülkemizde bireysel emeklilik sistemi kapsamında oluşan fonun son zamanlarda bir büyüme sağladığı görünmektedir. Bu büyüme ve kapsayıcılığın nedenleri arasında otomatik katılım sisteminin getirilmesi, devlet katkısı sağlanması ve 18 yaş altı için yapılan BES uygulamalarının etkili olduğu belirtilebilecektir³.

Bu çalışmada otomatik katılım sistemi kapsamında çalışanların ücretlerinden kesilen katkı payları hakkında açıklamalarda bulunulacaktır. Önce otomatik katılım sistemi ile ilgili mevzuatta yer alan temel hükümlere değinilecek ardından da katkı payı işçilik alacağı niteliği açısından değerlendirilecektir. Bu kapsamda da katkı payının ücret eki olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği, katkı payı için alacak davası açılıp açılmayacağı, faiz talep etmenin mümkün olup olmadığı, işveren tarafından emeklilik şirketine katkı payının ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkının söz konusu olup olmadığı, işten ayrılan işçinin katkı payının işverence emeklilik şirketine ödenmemesi nedeniyle yaptığı şikayet hakkında denetim yapıp yapılamayacağı ve her ihlal için düzenlenen idari para cezasının her işçi ve her ay için uygulanıp uygulanamayacağı gibi hususlarda açıklamalar yapılacaktır. Bu

2 Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun: <https://cdn.tbmm.gov.tr/KKBS-PublicFile/D26/Y1/T1/WebOnergeMetni/a1e9bff5-1e-a5-4991-bfb3-48258df3c9ee.pdf>.

3 Meral, Hasan: Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin 20. Yılı: OECD Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Bir Analiz Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 42, S. 3, 2024, 480.

1 RG, 07.04.2001, S. 24366.

açıklamalar yapılırken sadece ihtilaflı hususlar hakkında açıklamalar yapılacaktır. Katkı payının işçilik alacağı niteliği konusuna dahil olmayan hangi çalışanların ve hangi işverenlerin kapsamda olduğu, bireysel emeklilik sisteminde emekli olmanın şartları gibi hususlara bu çalışmada yer verilmeyecektir. Her ne kadar kamu görevlisi (memur) olarak çalışanlar da otomatik katılım sisteminde dahil olsalar da kamu görevlilerine ilişkin detaylara kapsam nedeniyle bu çalışmada yer verilmeyecektir.

I. Otomatik Katılım Sistemi Hakkında Genel Düzenlemeler

Otomatik katılım sistemi (OKS) 4632 sayılı Kanun'a 2016 yılında 6770 sayılı Kanun'la eklenen "Çalışanların otomatik olarak bir emeklilik planına dâhil edilmesi" başlıklı Ek 2. madde ile düzenlenmiştir. OKS kapsamında olabilmek için Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak ya da mavi kart sahibi olmak ilk temel şarttır. Kamu ya da özel sektörde ücret karşılığı bir işverene bağlı olarak çalışmak ise diğer temel şart olarak düzenlenmiştir. 45 yaşını doldurmamış çalışanlar sisteme otomatik olarak dahil edilirken 45 yaşını doldurmuş olan çalışanlar istekleri halinde sisteme dahil olabilirler⁴.

4 4632 sayılı Kanun'un Ek 2. maddesine göre; "Türk vatandaşı veya 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamında olup kırk beş yaşını doldurmamış olanlardan; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre çalışmaya başlayanlar ile 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olarak çalışmaya başlayanlar, işverenin bu Kanun hükümlerine göre düzenlediği bir emeklilik sözleşmesiyle emeklilik planına dâhil edilir. (Ek cümle:19/1/2022-7351/7 md.) Kırk beş yaşını doldurmuş çalışanlar, talep etmeleri halinde anılan planlara dahil edilebilir. İşveren, çalışanını ancak otomatik katılım için emeklilik planı düzenleme konusunda Kurumca uygun görülen şirketlerden birinin sunacağı emeklilik planına dâhil edebilir. Cumhurbaşkanı, bu madde uyarınca emeklilik planına dâhil edilecek işyerleri ile çalışanları ve bu kapsamdaki uygulama esaslarını belirlemeye yetkilidir."

OKS sisteminde çalışanın ücretinden yapılacak katkı payı kesintisi ile ilgili genel kural Ek 2. maddede düzenlenmiştir. Buna göre "Çalışan katkı payı, çalışanın 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesi çerçevesinde belirlenen prime esas kazancının yüzde üçüne karşılık gelen tutardır."Yine aynı maddede çalışanın daha yüksek bir tutarda kesinti yapılmasını işvereninden talep edebileceği düzenlenmiştir⁵. Katkı payının hesaplanması ile ilişkin hususlar ayrıca "Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dahil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"⁶ ile detaylandırılmış olup söz konusu Yönetmeliğin 7. maddesine göre; "4632 sayılı Kanun uyarınca, çalışanın ücretinden işveren tarafından kesilecek katkı payı tutarı, ilgisine göre prime esas kazancın veya emeklilik keseneğine esas aylığın yüzde üçü oranında hesaplanır. Bu şekilde hesaplanan katkı payının virgülden sonraki kısmı dikkate alınmaz."

Katkı payı kapsamında kesilen tutar 4632 sayılı Kanun Ek 2. maddeye göre "en geç çalışanın ücretinin ödeme gününü takip eden iş günü, bu Kanun hükümleri uyarınca işveren tarafından şirkete aktarılır. İşveren bu madde uyarınca katkı payını zamanında şirkete aktarmaz veya geç aktarırsa çalışanın 5 inci maddedeki hesaplama yöntemi uyarınca varsa birikiminde oluşan parasal kayıptan sorumludur. Bu madde hükmüne göre çalışan katkı payının takip ve tahsil sorumluluğu şirkete aittir. Bakanlığın uygun görüşüyle, Kurum takip ve tahsil sorumluluğunun bu amaçla yetkilendirilecek bir kuruluşça yerine getirilmesine karar verebilir. Bankalar, Sosyal Güvenlik Kurumu, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıklar ile bunların ilgili bulun-

5 (Ek cümle: 18/1/2017-6770/18 md.) 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olan çalışanlar için bu çalışanların bağlı bulunduğu sandığa, katkı payı, kesenek veya diğer adlar altında ödediği tutarların hesaplanmasına esas kazancının yüzde üçüne karşılık gelen tutardır. Bu oranı iki katına kadar artırmaya, yüzde bire kadar azaltmaya veya katkı payına maktu limit getirmeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

6 RG, 02.01.2017, 29936-Değişik: RG, 27.12.2018, 30638-C.K.-513/7 md).

dukları kuruluşlar ve ilgili diğer kamu kurumları, çalışan katkı payının takip ve tahsili ile Devlet katkısının hesaplanması için ihtiyaç duyulan verileri, Bakanlığın uygun görüşüyle, Kurumca belirlenen usul ve esaslara göre emeklilik gözetim merkezi ile bu maddeye göre takip ve tahsil sorumluluğu ile yetkilendirilecek kuruluşa aktarır. Emeklilik gözetim merkezi ile bu maddeye göre yetkilendirilecek kuruluş, söz konusu verileri şirketler ile paylaşabilir. Bu verilerden kişisel nitelikte olanlar, veri sahibinin açık rızasının alınmasına gerek olmaksızın ilgili kuruluşlar arasında paylaşılabilir ve veri paylaşımı, kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuat hükümlerine aykırılık teşkil etmez.”

Yukarıda yer alan Kanun maddesinden de görüleceği üzere kanun koyucu katkı payı takip ve tahsilinin tam olarak sağlanabilmesi amacıyla kurallar getirmiştir. Yine aynı maddenin devamında otomatik katılım sistemi kapsamındaki katkı paylarından emeklilik şirketlerince yapılabilecek kesintiyi sınırlamaktan katkı payının işçi alacağı niteliğinde imtiyazlı bir alacak olduğuna varıncaya kadar düzenlemelere gidilmiştir.

4632 sayılı Kanun’un Ek 2. maddesinin 6. fıkrasında “Bu madde kapsamında sunulan emeklilik planları kapsamında şirketlerce 7 nci maddede uyarınca fon işletim gideri kesintisi dışında başka bir kesinti yapılamaz. Çalışan katkı payı, işverenin taraf olduğu 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu kapsamındaki haciz ve iflas yoluyla takip bakımından işçi alacağı niteliğinde imtiyazlı bir alacaktır. İşverenler bu madde kapsamındaki yükümlülükleri bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından denetlenir. İşverenin bu madde kapsamındaki yükümlülüklerine ve bu madde uyarınca yürürlüğe konulan düzenlemelere uymaması hâlinde, her bir ihlal için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yüz Türk lirası idari para cezası uygulanır.” hükmü bulunmaktadır⁷.

Otomatik katılım sistemi yukarıda yer alan hususlar dışında bireysel emeklilik sistemi kapsamında değerlendirilebilecektir. Bununla birlikte sisteme katılımdaki başlangıç dönemi süresince birikimlerde meydana gelebilecek olası değer kaybını emeklilik şirketinin karşılaması yükümlülüğünün bireysel emeklilikte olmamasına rağmen otomatik katılım sisteminde mevcut olduğu gibi farklılıklar da söz konusu olabilmektedir⁸.

Çalışan katkı payı, otomatik katılım ile bireysel emeklilik sistemi içerisinde yer alan bir düzenlemedir. Bu düzenlemede kamu adına Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu düzenleyici/denetleyici rol oynamaktadır. Ayrıca söz konusu kurum ile yetkili emeklilik şirketleri temsilcileri tarafından yönetilmekte olan Emeklilik Gözetim Merkezi de bu süreçte aktif şekilde yer almaktadır. Kısacası otomatik katılım sisteminde işçi, işveren, emeklilik şirketi, Emeklilik Gözetim Merkezi ile Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu’nun bulunduğu ifade edilebilecektir.

II. Katkı Payının Ücret/Alacak Niteliği

1. Katkı Payının Ücret Eki Olarak Değerlendirilip Değerlendirilemeyeceği

Ücret, işçiye sağlanan en önemli menfaat olup işçiye yapılacak bir menfaatten bahsedebilmek için işçiye bir kazandırmanın söz konusu olması gerekmektedir⁹. İşçilere mevzuat gereği nakdi ödeme yapılması gerekmektedir. Ancak bazı durumlarda aynı olarak sağlanan haklar da olabilir. İşçiye nakdi olarak bir tutar ödenebilir ya da bir

lanacağı gibi hususlar da ilgili maddede düzenlenmiş olup çalışma kapsamında olmadığından ilgili hükümlere burada yer verilmemiştir.

8 Emeklilik Gözetim Merkezi, Bes-Oks Karşılaştırması, <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks--bes-karsilastirmasi/>

9 Özdemir, Eda Manav/ Urhanoglu, İhtar: Türk İş Hukukunda Ücretin Güvencesi, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 2022/2, 1442.

7 OKS’ye dahil edilen çalışanın cayma hakkını nasıl kullanacağı, devlet katkısının hangi koşullarda ve nasıl sağ-

haktan yararlanması sağlanabilir. Örneğin; yol yardımı nakden yapıldığında işçiye yapılan ödeme artacaktır. Ancak servis imkânı verilip gider azaltıcı bir yol izlenebilir. Aynı şekilde kreş yardımı yapılabileceği gibi işyerinde kreş açılması da söz konusu olabilecektir. İşçilerin çocuklarının bu kreşten yararlanması durumunda işçilere yapılan ödeme artmasa da kreşten faydalanan işçiler için gider azalmış olacaktır¹⁰. Ücret sadece işçi için değil ailesi için de tek geçim kaynağı olabilmesi nedeniyle özel bir korumaya sahip olmalıdır. Bu bağlamda ücretin herhangi bir alacak hakkı ile aynı seviyede olması mümkün değildir¹¹.

Ücret ile ilgili hususlar sadece çalışan ve onun ailesi için değil toplumsal düzen için de önemlidir. Bu nedenden ötürü, hukuk sistemlerinde genel olarak ücret, kamu düzeni için önemli kabul edilmiş ve asgari ücret gibi temel standartlarla birlikte birçok düzenlemeye konu olmuştur. Ücret ile ilgili düzenlemeler gelir dağılımında adaleti sağlamaya yönelik olup böylece toplumsal düzeyde de bir denge sağlanmaya çalışılmaktadır. Türk hukuk sistemimizde de bu hususta birçok düzenleme mevcuttur. Anayasada yer alan çalışanların yapmış oldukları işe uygun bir ücrete hak kazanacaklarına ilişkin hususlar bu düzenlemelerin en temel göstergesidir. Ayrıca İş Kanunu ve diğer kanunlarla ücret yükümlülüğünün yerine getirilmesi amacıyla kurallar oluşturulmuştur¹². İş hayatında ücretin eki olduğu ifade edilebilecek pek çok ödeme mevcut olup bunun en yaygınlarından biri ikramiyedir¹³.

Giydirilmiş ücret olarak kabul edilen ve işçiye yapılan ücret eklerini de içeren ücretin tam olarak tespiti, işçilik alacakları hesaplanırken önemlidir. Bazı tazminat ve ödeme kalemlerinde, örne-

ğin; ulusal bayram ve genel tatil, yıllık izin ücreti vb. ödemelerde, sadece ücretin kendisi yani çıplak ücret denilen kısım önemliyken kıdem ve ihbar tazminatı gibi hesaplamalarda ücret ekleri de önemlidir¹⁴. İş hukukunda ücretle ilgili bir diğer husus ise ücret sistemlerine ilişkindir. Zamana göre ücret, parça başına ücret gibi ücret sistemleri vardır. Zamana göre ücrette işçinin verimi düşük olsa da ya da işletmesel sebeplerle kötü sonuçlar ortaya çıksa da işçi söz konusu zamanda çalışması karşılığında ücrete hak kazanacaktır¹⁵.

Çalışan katkı payı ilgili Kanun uyarınca, işveren tarafından çalışanın ücretinden kesilmekte ve katkı payı tutarı, işçiler için sigorta prime esas kazanç tutarının veya memurlar için ise emeklilik keseneğine esas aylığın yüzde üçü oranında hesaplanmaktadır. Sigorta primine esas kazanç üzerinden yüzde üçlük tutar hesaplanmakta ve bu tutar kadar kısım işçiye değil emeklilik şirketine ödenmektedir. Diğer bir ifadeyle ücretin 97 birimlik kısmı işçiye ücret olarak ödenirken 3 birimlik kısmı bir nevi işçi adına tasarruf yapılması için işveren tarafından emeklilik şirketine aktarılmaktadır¹⁶.

4632 sayılı Kanun'a göre otomatik katılım sistemi (OKS) kapsamında katkı payının süreci şu şekilde sıralanabilecektir;

"1-En geç çalışanın ücretinin ödeme gününü takip eden iş günü, bu Kanun hükümleri uyarınca işveren tarafından şirkete aktarılır.

2-İşveren bu madde uyarınca katkı payını zamanında şirkete aktarmaz veya geç aktarırsa çalışanın 5 inci maddedeki hesaplama yöntemi uyarınca varsa birikiminde oluşan parasal kaybindan sorumludur.

10 Kayık Aydınalp, Aslıhan: İşçi Lehine Hüküm İlkesi, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, 167.

11 Özdemir / Urhanoğlu, 1447.

12 Cindemir, Hakan: İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Ücret Alacağının Döviz Cinsinden veya Döviz Endeksli Olarak Kararlaştırılması Yasağı, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 10, 2025/2, 1127.

13 Erat, Ezgi: Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Tele Çalışanın Ücret ve Ücret Eklerinin Değerlendirilmesi, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 60, 2024, 570.

14 Erat, 571.

15 Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, 5. Baskı, Ankara, Lykeion Yayıncılık, 2022, 175.

16 Katkı payı çalışanın sigorta primine esas kazancı üzerinden hesaplandığından yasal kesintiler sonrası işçiye yapılacak ödeme göz önüne alındığında işçiye yapılan net ödemenin yüzde üçünden fazla bir tutara denk geliyor olsa da karışıklığa yol açmaması amacıyla ve konunun özünde farklılığa yol açmaması nedeniyle çalışmada ücretin üç birimlik parçası olarak adlandırılmıştır.

3- Çalışan katkı payının takip ve tahsil sorumluluğu emeklilik şirketine aittir. Bakanlığın uygun görüşüyle, Kurum takip ve tahsil sorumluluğunun bu amaçla yetkilendirilecek bir kuruluşça yerine getirilmesine karar verebilir.

4-Bankalar, Sosyal Güvenlik Kurumu, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıklar ile bunların ilgili bulundukları kuruluşlar ve ilgili diğer kamu kurumları, çalışan katkı payının takip ve tahsili...için ihtiyaç duyulan verileri, ... emeklilik gözetim merkezi ile bu maddeye göre takip ve tahsil sorumluluğu ile yetkilendirilecek kuruluşça aktarır.

5-Emeklilik gözetim merkezi ile bu maddeye göre yetkilendirilecek kuruluş, söz konusu verileri şirketler ile paylaşabilir. Bu verilerden kişisel nitelikte olanlar, veri sahibinin açık rızasının alınmasına gerek olmaksızın ilgili kuruluşlar arasında paylaşılabılır ve veri paylaşımı, kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuat hükümlerine aykırılık teşkil etmez.

6-Çalışan katkı payı, işverenin taraf olduğu 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu kapsamındaki haciz ve iflas yoluyla takip bakımından işçi alacağı niteliğinde imtiyazlı bir alacaktır.”

4632 sayılı Kanun’da yer alan ve yukarıda altı aşama halinde açıklanan süreç kısaca açıklanacak olursa, katkı payı ücret ödeme gününden sonraki iş günü işveren tarafından bu kapsamda sözleşme imzalanmış olan emeklilik şirketine aktarılmakta, olası gecikmelerden dolayı oluşan kayıptan işveren sorumlu olmakta, katkı payının takip ve tahsiline ilişkin sorumluluk emeklilik şirketine ait olmakla birlikte onun yetkilendirileceği kuruluş tarafından da yapılabilmekte, tüm kurumlar bu tahsilatın yapılması için gerekli verileri sağlamakla yükümlü kılınmakta, bu kapsamda elde edilecek kişisel veriler için çalışanın onayının alınması gerekmemekte, tüm bu süreç sonunda Emeklilik Gözetim Merkezi çalışan adına haciz yapmak da dahil işçilik alacağı için izlenebilecek tüm yolları izleyerek katkı payının tahsilatını yapmakla yetkilendirilmektedir.

Mevzuat gereği 01.01.2019 tarihinden itibaren Sosyal Güvenlik Kurumu’na çalışan sayısının beş veya üzerinde bildirilmesi halinde söz konusu bildirim müteakip takvim yılı başı itibarıyla emeklilik planına dahil etme zorunluluğu bulunmaktadır¹⁷. Diğer bir ifadeyle çalışan katkı payına ilişkin hususlar beş ve üzeri çalışanı olan tüm işverenler için düzenlenmektedir.

Yukarıda özetlenen süreçten görüleceği üzere mevzuat gereği OKS kapsamında olan işverenler işçileri talep ettiği müddetçe işçilerine ait katkı paylarını emeklilik şirketine aktarmak zorundadır. Aktarmadığı durumda emeklilik şirketi katkı payının gecikmesi nedeniyle işçinin uğrayacağı zararı karşılayacak şekilde katkı payının tahsilini sağlamaya çalışacak, yine tahsil edilemezse icra yoluyla talep edebilecektir. Görüleceği üzere çalışan katkı payının işverence ödenmemesi/geç ödenmesi halinde kesin işlemekte olan bir süreç bulunmaktadır. Söz konusu katkı payının tahsili belli sıralama dahilinde yürütülmektedir. Ancak ücretin asıl kısmı yani katkı payı haricindeki kısmı işverence ödenmediği durumda işçi fiilen arbulucuya/mahkemeye başvuruda bulunmaması halinde söz konusu tutarın işverenden tahsili mümkün değildir. Yani ücretin katkı payı haricindeki kısmı için işçi tarafından kullanılabilir bir hak söz konusu iken katkı payı tutarı için emeklilik şirketi tarafından kullanılması zorunlu olan bir hak mevcuttur.

Katkı payının ödenmemesi ile ücretin katkı payı haricindeki kısmının ödenmemesi arasındaki bir diğer fark, işçi hayatında oluşacak sonuçlar açısından olacaktır. Katkı payının ödenmediği durumda işçinin geçimini sağlayıcı ücretinde bir eksilme olmayacaktır. Zira katkı payı işçinin tasarrufunun bir parçasıdır. Ancak katkı payı haricindeki ücretin asıl kısmının ödenmemesi halinde işçinin hayatında olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilecektir. Otomatik katılım sisteminde işçinin katkı payı işveren tarafından geç ödenmiş

17 Emeklilik Gözetim Merkezi: İşverenler Bilgilendirme Rehberi, <https://www.egm.org.tr/isverenler/isveren-bilgilendirme-rehberi/>

olsa bile getiri kaybı işverene ödettirilmektedir.

Ücretin asıl kısmının zamanında ödenmemesi halinde bunun insan hayatında olağan sonuçları olabilmektedir. İşçinin ücretinin ödenmesindeki birkaç günlük gecikme dahi kişiyi olumsuz etkileyebilmektedir. Örneğin; kredi kartlarının son ödeme tarihleri genel olarak ücret ödeme tarihlerine göre ayarlanmış olduğundan gecikmeli ücret ödemeleri önemli sorunlara yol açabilmektedir¹⁸. Yine başka bir örnek olarak konut kirasını ücretin katkı payı haricindeki kısmı gecikme nedeniyle zamanında ödeyemeyen işçi, bu sebeple evinden tahliye edilmek zorunda kalabilmektedir. Yani geç ödenen ücret sonradan faiziyle verilse bile telafi edilemez durumlar söz konusu olabilmektedir. Ancak OKS kapsamında işverence yapılan geç ödeme kapsamında işçinin kaybı olmamaktadır. Zira gecikme kaynaklı işçinin zararı olmamaktadır. Yukarıda yer alan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere katkı payının ücretten daha fazla korunması mümkün değildir. Aksi durum daha üstün bir nitelikte bir alacak olduğu anlamına dahi gelebilecektir. Tüm bunlardan bağımsız olarak işçinin ücretinin yüzde doksan yedilik kısma denk gelen tutarın yüzde üçlük kısmına denk gelen tutara nazaran çok daha etkili sonuçlar doğuracağı açıktır.

Yukarıda yapılan açıklamalar neticesinde katkı payının ücretin eki olarak değerlendirilemeyeceği ve ücretin bizzat kendisi niteliğinde bir ödeme olduğu ifade edilebilecektir. En temel ifadeyle katkı payı, işçiye ödenecek tutarın bir kısmının işçiye ödenmeyip işçi adına tasarruf yapması adına emeklilik şirketine ödenmesidir. OKS kapsamında işçinin ücretinden kesilen katkı payının, uygulamada en çok benzediği kavramın "avans ödemeleri" olduğu ifade edilebilecektir. Nasıl ki avans ödemeleri giydirilmiş ücret hesabında göz önüne alınması gereken ödemeler değil ise katkı payı da salt ödeme tutarı ve ödeme zamanı ile ilgili bir husus olup hesaplamalarda

göz önüne alınması gereken bir alacak kalemi olarak değerlendirilemeyecektir. Katkı payı, prime esas kazanca dahildir. Ayrıca sadece asgari ücret düzeyinde ücret alan ve başka herhangi bir ek ödemesi olmayan işçi örneğinde açıklanırsa söz konusu işçinin aylık ücreti brüt asgari ücret düzeyinde olacak ve işçiden katkı payı kesilse dahi işçinin hesaplama esas ücretinde bir değişiklik olmayacaktır. Yine katkı payı nedeniyle işçiye asgari ücretin altında ödeme yapıldığı iddia edilemeyecektir. Zira bu durumda asgari ücretin altında ödeme söz konusu olmayıp işçiye yapılacak ödemenin bir kısmının katkı payı olarak işçi adına tasarruf edilme durumu olduğu belirtilebilecektir.

2. Ücretin Ödeme Zamanı ve Çalışmaktan Kaçınma Hakkı Açısından Katkı Payı

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 406. maddesine göre "Aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir... İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür."

İşçinin olağan ücret ödeme dönemini beklemesi her zaman kolay olmamakta, bu nedenle işçi avans isteyebilmektedir¹⁹. Uygulamada ay sonunda ya da izleyen ayın beşinci gününe kadar ödeme yapılmakta, işveren de isteyen işçilere genellikle çalışılan ayın on beşinde ya da yirmisinde aylığın yarısı kadar avans verebilmektedir²⁰. İşçinin avans talebi bulunmaksızın işyeri genel uygulaması olarak tüm işçilere her ay düzenli olarak örneğin; on beşinde o güne kadar hak ettiği ücretlerini avans olarak ödendiği durumlar söz konusu olabilmektedir²¹. Ayrıca çok yaygın olmasa

18 Çil, Şahin: İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, 132.

19 Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat / Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023, 349.

20 Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, 349.

21 Süzek Sarper / Başterzi Süleyman: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2025, 438.

da işçilerin aldıkları ücretlerden bağımsız olarak tüm işçilere eşit bir tutarın, çalışılan ay içerisinde avans olarak ödendiği işyeri uygulamaları da mevcuttur.

Hazine ve Maliye Bakanlığı (Hazine Müsteşarlığı/Sigortacılık Genel Müdürlüğü) 30.12.2016 tarih ve 2016/39 sayılı Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Genelge'nin 18.04.2019 tarih ve 2019/3 sayılı Genelge ile Değişik Birinci Bölümünün Başlığının ilk hali OKS Kapsamında Kurulan Sözleşmeler İçin Yapılacak Tahsilatlar şeklinde idi. Söz konusu 2016/39 sayılı Genelge'nin yerini 2026 yılında Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından düzenlenen 2026/1 sayılı Genelge almıştır. Bu genelgenin "Ücret Ödeme Günü" başlıklı 14. maddesine göre: "(1) İşveren, farklı çalışan grupları için bir veya birden fazla ücret ödeme gününü sözleşmede belirleyebilir. Her durumda, katkı payı tutarı, en geç ücret ödeme gününü takip eden iş günü işveren tarafından şirkete aktarılır. Katkı payı, ücret ödeme günü öncesinde de şirkete aktarılabilir. (2) İşverenin, çalışan için aynı dönem içinde ücret dışında farklı tarihlerde birden fazla ödeme (ikramiye, bonus, maaş farkı, prim vb.) yapması halinde her bir ödemeye karşılık gelen katkı payı tutarı, en geç müteakip ücret ödeme gününü takip eden iş gününe kadar şirkete aktarılır. Bu tutar, ait olduğu ücret ödeme dönemine ilişkin katkı payı olarak şirkete aktarılır. (3) Şirket, sözleşmede belirlenen ücret ödeme gününü ve katkı payının nakden ödendiği günü ayrı ayrı takip eder."

Genelge hükümlerinden görüleceği üzere katkı payının emeklilik şirketine aktarım tarihi olarak işçiye yapılan ödeme tarihini izleyen iş günü belirlenmiştir. Yine emeklilik şirketinin işveren ile yaptığı sözleşmede belirlenmiş olan ücret ödeme gününü ve katkı payının nakden ödendiği günü ayrı ayrı takip edeceği düzenlenmiştir. İşçiye avans verilmesi halinde söz konusu avansın katkı payı ertesi gün emeklilik şirketine aktarılacak zorunda değildir. Zira bu ödeme, zamanından önce yapılmış bir ödemedir ve temel ücret ile tahakkuk edilip sigorta primi daha sonra bildirilecektir. Ancak yukarıda bahsi geçen genelgeden de görüle-

ceği üzere işçiye temel ücret ödemesinden sonra yapılan her türlü ek ödeme de katkı payı dahilinde olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesi gereğince "Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir." Ücret ifadesi geniş anlamda ücret olarak kabul edilmesi gerektiğinden ücret eklerinden birinin ödenmemesi halinde de iş görmekten kaçınma hakkının mevcut olduğu ifade edilebilecektir²². İşçinin hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödenmediği durumlarda dahi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi gerekir²³. İş görmekten kaçınma hakkının kullanılması söz konusu olduğunda işçinin işyerine gitmemesi ya da gitmesine rağmen çalışmaması gibi durumlar söz konusu olabilecektir. Aynı şekilde uzaktan çalışma yapan işçi de isterse sisteme hiç giremeyebilir. Yine işçi isterse sisteme girmesine rağmen çalışma yapmayabilir²⁴. Her ne kadar Yargıtay aksi yönde hükümler kursa da doktrindeki genel görüş, iş görmekten kaçınan işçinin ücrete hak kazanması gerekeceği yönündedir²⁵.

Kanaatimiz, sadece katkı payının emeklilik şirketine aktarılmasını gerekçe göstererek işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının bulunmayacağı yönündedir. Bu çalışmanın ilgili bölümünde daha önce detaylı açıklandığı üzere, katkı payının ödenmemesi ile ücretin katkı payı haricindeki kısmının ödenmemesi aynı nitelikte değildir. Asıl ücret ödenmediğinde işçinin ev kirasını ödeyememe gibi zorlukları beraberinde gelecektir. Ayrıca katkı payının tahsilatının takibi emeklilik şirketi tarafından yapılmaktadır. Bu nedenle işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının ortaya çıkmasına ilişkin bir durum olmadığı sonucuna ulaşılabilmektedir. İşçiye aynı anda hem ücretinin katkı payı

22 Pekşen, Miraç Şamil: Amacına Ulaşamayan Bir Hak: Ücretin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Ankara Barosu Dergisi S. 83,2025/1, 200; Süzek / Başterzi, 442.

23 Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, 357.

24 Pekşen, 204.

25 Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, 358; Süzek / Başterzi, 446.

harici asıl kısmının hem de katkı payının mücbir bir sebep olmadan ödenmemesi halinde ise işçinin asıl ücret için bu hakkı kullanabileceği hususunda ise bir ihtilaf bulunmamaktadır.

3. Fesih Hakkı ve Katkı Payı

İşçiye ücretinin ödenmediği ya da eksik ödenmediği durumlarda işçinin haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır. Burada bahsedilen ücret geniş anlamda ücret olup prim, hafta tatili ücreti, fazla çalışma ücreti gibi alacakların da ödenmemesi, haklı nedenle fesih imkânı tanımaktadır²⁶. Fesih hakkının kötüye kullanımı söz konusu olmadan işçi haklı nedenle fesih hakkını her zaman kullanabilir. Hatta iş sözleşmesini feshedip başka bir işyerinde işe başlaması durumunda bile fesih hakkının kötüye kullanımının söz konusu olmadığı yönünde görüş vardır. İşçilerin yasal yükümlülüklerini tam olarak yerine getiren işveren nezdinde çalışma hakları mevcuttur²⁷. Ücretin ödenmemesi işçi için haklı nedenle fesih hakkı doğurur. Ancak bu durumda da işçi, işsiz kalacağı için gerçek çözümün fesih olduğu düşünölemeyecektir²⁸.

Otomatik katılım sistemi kapsamında işçiden kesilen katkı payının işveren tarafından emeklilik şirketine aktarılması ya da geç aktarılmasının işçi açısından haklı nedenle fesih hakkı verip vermediği ihtilaflıdır. Ancak katkı payı ücretin bir parçasının oluştursa da zamanında ya da hiç ödenmemesinin sonuçları ile ücretin katkı payı hariç kısmının ödenmemesinin sonuçları aynı olmayacaktır. Yine katkı payının takip ve tahsili işçi uhdesinde değil işverence sözleşme imzalayan emeklilik şirketinin görev ve yetkisinde olması da işçinin haklı nedenle fesih yapamayacağı sonucuna ulaşılmasına neden olmaktadır.

4. Arabuluculuk ve Alacak Davası Süreçlerinde Katkı Payı

Bilindiği üzere 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu gereğince işçilerin alacak davası açmadan

önce arabulucuya başvurusu zorunludur. Katkı payının, 4632 sayılı Kanun'un Ek 2. maddesinde açık bir şekilde işçilik alacağı olduğu açıklanmıştır. Ancak söz konusu alacak ile ilgili takip hakkı bir nevi emeklilik şirketine devredilmiştir. Bu husus 2026/1 sayılı Genelge'nin "Bölüm H: Otomatik Katılım Sistemine İlişkin Hükümler" bölümünde yer almaktadır. Söz konusu bölümün 7. maddesi "Ödenmeyen veya eksik ödenen katkı paylarının tahsilatı" başlığını taşımaktadır. Söz konusu maddede tahsilat ile ilgili aşamalar tek tek yer almaktadır. Buna göre; "(1) ... yapılan kontroller sonucunda ödenmediği veya eksik ödendiği Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) tarafından tespit edilen katkı payı tutarları, İşveren Takip Sistemi (İTS) üzerinde raporlanır. Raporlama yapıldığına ilişkin bilgi elektronik iletişim araçları ile işverene iletilir.

(2) İşveren, ödenmeyen veya eksik ödenen katkı paylarını çalışanın ücretinden kesip kesmediğine ilişkin beyanını, raporlama tarihini takip eden ayın sonuna kadar İTS üzerinden EGM'ye iletir.

(3) İşverenin beyanını iletmemesi veya İTS'ye kayıt olmaması nedeni ile işverene raporlamaya ilişkin bildirim yapılamaması halinde, raporlanan tutarların çalışanın ücretinden kesilmesine rağmen işverence ödenmediği veya eksik ödendiği kabul edilir.

(4) Katkı payını ödemediği veya eksik ödediği İTS üzerinden iletilen beyanlar da dikkate alınarak EGM tarafından tespit edilen işverenler Kuruma bilgi verilerek, Çalışma Bakanlığına raporlanır.

(5) EGM, işverene, ödemesi gereken, ödenmeyen veya eksik ödenen katkı payı tutarı ile güncel tutar bilgisini varsa yatırıma yönlendirilmesinin gecikmesi nedeni ile oluşan getiri kaybına ilişkin ödenmesi gereken güncel tutar bilgisini şirketlerden temin ederek İTS üzerinden raporlar.

(6) İşveren, İTS üzerinden kendisine bildirilen güncel tutarı ilgili şirketin hesabına öder.

(7) EGM, yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenleri, Kuruma bilgi vererek, Çalışma Bakanlığına raporlar.

(8) İşverenin bu madde kapsamında kesinleşen borcu, çalışan adına EGM tarafından 9/6/1932 ta-

²⁶ Çil, 85.

²⁷ Çil, 86.

²⁸ Pekşen, 192.

rihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu ve ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre tahsil edilir.

(9) EGM tarafından gerçekleştirilen tahsilatlar, en geç, tahsil edilen tutarın EGM hesaplarına intikalini takip eden iş günü EGM tarafından çalışanın hesabına aktarılacak suretiyle gerekli bilgiler ile şirkete iletilir.”

Takip ve tahsil sürecinden de görüleceği üzere Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) önce işvereni uyarmakta, işverenlerle iletişim için kurulan İTS sisteminden cevap vermeyen işverenin katkı payını kesmesine rağmen aktarımda bulunmadığı kabul edilmekte, işverenden getiri kaybı dahil katkı payının tahsiline gidilmekte, işverence ödeme yapılmazsa çalışan adına EGM tarafından İcra ve İflas Kanunu ile ilgili mevzuat hükümlerine göre tahsil edilmektedir. Görüldüğü üzere katkı payı kapsamındaki alacağın takibi emeklilik şirketi ve EGM tarafından yapılmaktadır. Bir nevi alacak hakkının devri söz konusudur. Bu nedenle işçinin bu katkı payı için arbulucuya başvurma ve alacak davası açma hakkı bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak söz konusu işçinin alacak haklarıyla ilgili bir dava açması durumunda katkı payı için kesintilerin göz önüne alınması gerekebilecektir. Örneğin; işçi son 3 aylık ücret alacağının ödenmediğini ifade ederek talepte bulunmuşsa temel/çıplak ücret alacağı açısından yapılacak hesaplama katkı payı tutarının mahsup edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde mükerrer kazanç durumu söz konusu olacaktır. Zira katkı payının tahsili EGM tarafından başlatılan süreçte tahsil edilecektir. Ancak katkı payı kesilen asıl ücret dışındaki örneğin fazla çalışma ücreti, yıllık izin ücreti ya da tazminat hesabı gibi alacak kalemlerinin hesaplanmasında, katkı payı kesilip kesilmediğine bakılmaksızın hesaplama yapılması gerekmektedir.

5. Katkı Payının Ödenmemesi/Geç Ödenmesi Halinde İşçinin Faiz Talep Edip Edemeyeceği

İş Kanunu’nun 34. maddesine göre “Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.” Katkı payı açısından

işçinin kaybı, katkı payı dışında kalan ücretin asıl kısmı ile farklılık göstermektedir. Geç ödenen katkı payları nedeniyle çalışanın oluşan getiri kaybı emeklilik şirketi tarafından bireysel emeklilik sistemi kapsamında hesaplanır ve ardından tahsilatı yoluna gidilir. 2026/1 sayılı Genelge’nin “Bölüm H: Otomatik Katılım Sistemine İlişkin Hükümler” bölümünün 8. maddesi “Geç ödenen katkı payları nedeniyle oluşan getiri kaybının tahsilatı” başlığını taşımaktadır ve ilgili süreci anlatmaktadır. Buna göre;

“(1) ... geç ödendiği EGM tarafından tespit edilen katkı payı tutarları, İTS üzerinde raporlanır. Raporlama yapıldığına ilişkin bilgi elektronik iletişim araçları ile işverene iletilir.

(2) Katkı payını geç ödendiği EGM tarafından tespit edilen işverenler Kuruma bilgi verilerek, Çalışma Bakanlığına raporlanır.

(3) EGM, geç ödenen katkı paylarının, yatırıma geç yönlendirilmesi nedeni ile varsa oluşan getiri kaybına ilişkin ödenmesi gereken güncel tutar bilgisini şirketlerden temin ederek İTS üzerinden işverene raporlar.

(4) İşveren, İTS üzerinden kendisine bildirilen tutarı ilgili şirket hesabına İTS üzerinden güncel tutarın hesaplandığı gün ödemek zorundadır.

(5) İşverenin dördüncü fıkradaki yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde EGM tarafından ... işlem tesis edilir.” açıklamasına yer verilmiştir.

Görüldüğü üzere İş Kanunu’nda işçinin ücretini zamanında alamamasından ötürü kaybını önleme amaçlı getirilen faiz düzenlemesine katkı payı açısından gerek yoktur çünkü katkı payının geç ödenmesi nedeniyle işçinin bireysel emeklilik sisteminde uğradığı getiri kaybı giderilmektedir. Bu nedenle katkı payına ilişkin olarak işçinin faiz talebinde bulunma imkânı olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

III. Denetim ve İdari Para Cezası Açısından Katkı Payı

1. Katkı Payının Denetimi

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Ya-

tırım Sistemi Kanunu'nun "Çalışanların otomatik olarak bir emeklilik planına dâhil edilmesi" başlıklı Ek 2. maddesinin altıncı fıkrasında "Bu madde kapsamında sunulan emeklilik planları kapsamında şirketlerce 7 nci madde uyarınca fon işletim gideri kesintisi dışında başka bir kesinti yapılamaz. Çalışan katkı payı, işverenin taraf olduğu 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu kapsamındaki haciz ve iflas yoluyla takip bakımından işçi alacağı niteliğinde imtiyazlı bir alacaktır. İşverenler bu madde kapsamındaki yükümlülükleri bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından denetlenir." hükmü bulunmaktadır.

4632 sayılı Kanun'da "İşverenler bu madde kapsamındaki yükümlülükleri bakımından... denetlenir." ibaresi bulunmaktadır. Öncelikle söz konusu Kanunun Ek 2. maddesindeki işveren yükümlülüklerinin tespiti gerekmektedir. Bu yükümlülüklerin ne olduğu Kanunda yer almakla birlikte Emeklilik Gözetim Merkezi'nin "Otomatik Katılım Katkı Paylarının Kontrolü ve Tahsilat Takip İşlemleri Kılavuzu'nda"²⁹ "Kontrol Noktaları" başlığı altında sistematik bir biçimde açıklanmıştır. Söz konusu Kılavuza göre "Otomatik katılım sistemi kapsamında işverenlerin giriş takvimine uygun olarak sisteme dahil olması ve çalışanların ücretlerinden kesilen katkı paylarının emeklilik şirketine intikal ettirilmesi sürecinin mevzuatta tanımlanan esaslara uygun olarak yapıldığının kontrolü esas olarak iki ana başlıkta toplanmaktadır.

1. Giriş Takvimine İlişkin Kontrol: SGK verilerinden temin edilen çalışan sayısına göre sisteme girmekle yükümlü olan işverenlerin; bir emeklilik şirketinde sözleşme akdetme ve çalışanları plana dahil etme yükümlülüğünü mevzuatta tanımlanan giriş takvimine uygun olarak yerine getirdiği kontrol edilir.

2. Katkı Payına İlişkin Kontrol: Sistemde sözleş-

me akdeden işverenlerin;

a) Çalışanın ücretinden mevzuatta tanımlanan asgari oranda katkı payı kestiği,

b) Kesilen katkı payını tam ve mevzuata uygun olarak emeklilik şirketine intikal ettirdiği,

c) Geç aktarılan katkı paylarına ilişkin olarak EGM tarafından yapılan bildirimi takiben çalışanların getiri kaybını ödeyip ödemediği kontrol edilir."

Görüleceği üzere işverenin yükümlülükleri çalışanı sisteme dahil etme, asgari oranda katkı payı kesme, katkı payının emeklilik şirketine aktarımı ve geç yapılan aktarımlarda getiri kaybını ödeme olarak sıralanabilecektir. Bu hususlarda EGM kontrol yapmakta ve aykırılıkları 2026/1 sayılı Genelge'nin ilgili bölümlerinde yer aldığı üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na raporlamaktadır. Bu noktada Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın EGM tarafından gönderilen raporu esas alarak denetim yapması gerekmektedir. İşverenin çalışanı sisteme dahil etme yükümlülüğünün yerine getirmede olduğu yönündeki denetim işçinin ilgili işyerinde iş sözleşmesinin sona erip ermediğine bakılmaksızın Bakanlık tarafından yapılmalıdır. Ancak katkı payına ilişkin kontroller kapsamında yapılacak denetimin iş sözleşmesi sona eren işçi açısından yapılması hususunun incelenmesi gerektiği kanaatini taşımaktayız.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 91. maddesinin 1. fıkrasında "Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır." hükmü yer almaktadır. 7036 sayılı Kanun'un 13. maddesi ile değişik aynı maddenin ikinci fıkrasında ise "İşçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları üzerine, iş sözleşmesinin devam etmesi kaydıyla birinci fıkra hükmü uyarınca işlem yapılabilir." hükmü yer almaktadır.

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun "Çalışanların otomatik

²⁹ Emeklilik Gözetim Merkezi: Otomatik Katılım Katkı Paylarının Kontrolü ve Tahsilat Takip İşlemleri Kılavuzu, https://cdn.egm.org.tr/sites/files/Otomatik_Katılım_Katkı_Paylarının_Kontrolü_Ve_Tahsilat_Takip_Işlemleri_Kılavuzu-1017.pdf

olarak bir emeklilik planına dâhil edilmesi' başlıklı Ek 2. maddesinin altıncı fıkrasında "Çalışan katkı payı, işverenin taraf olduğu 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu kapsamındaki haciz ve iflas yoluyla takip bakımından işçi alacağı niteliğinde imtiyazlı bir alacaktır. İşverenler bu madde kapsamındaki yükümlülükleri bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından denetlenir." hükmü bulunmaktadır.

Kanun koyucu ilgili kanun maddesinde öncelikle çalışan katkı payının, işçi alacağı niteliğinde olduğunu açıklamıştır. Bu kapsamda 4632 sayılı sayılı Kanun'da açık bir şekilde çalışan katkı payının işçilik alacağı niteliğinde olduğu hüküm altına alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 91. maddesinin 2. fıkrasında ise bireysel/işçilik alacaklarına ilişkin başvuruların incelenmesi ve teftiş kapsamına alınması iş sözleşmesinin devam etmesi koşuluna bağlanmıştır. Görüleceği üzere her iki kanun da denetim yetkisinin kapsamını belirlerken bireysel alacağı esas almıştır. Dolayısıyla iş sözleşmesi sona erdiği anlaşılan işçilerin başvurularının ve söz konusu işçilere ait katkı payı ile ilgili hususların mevzuat gereği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından incelenmeyeceği sonucuna ulaşılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 91. maddesinin 2. fıkrasında inceleme yapılması için iş sözleşmesinin devam etme şartı aranmıştır. 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun Ek 2. maddesinin altıncı fıkrasında da çalışan katkı payının işçilik alacağı hükmünde olduğu açıkça yer almaktadır. Kanun koyucu 91. madde 2. fıkrayı son olarak 7036 sayılı Kanun'un 13. maddesi ile değiştirmiştir. Bakanlar Kurulu tarafından 1.5.2017 tarihinde kararlaştırılan "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı" 13. madde gerekçesinde "Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacak ve tazminatları için arabulucuya başvurulmuş olması tasarıyla dava şartı haline getirilmiştir. Madde ile, "iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin" kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikayetleri Çalışma ve İş Kurumu il müdürlükleri personelinin inceleme yetkisi kaldırılmakta-

dır. İş sözleşmesi devam eden işçiler bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının iş müfettişleri eliyle denetim ve teftiş yetkisi devam edecektir. İş sözleşmesi fiilen sona eren işçiler ise doğrudan arabulucuya başvuracaklardır³⁰." açıklamasına yer verilmiştir. 4632 sayılı Kanun Ek 2. maddenin 6. fıkrası 2016 yılında getirilmişken 7036 sayılı Kanun 2017 yılında getirildiğinden düzenleme zamanı da kanun koyucunun iradesini ayrıca göstermektedir. Bu nedenlerden ötürü işçilik alacağı niteliğinde olan katkı payı açısından yapılan başvuruların işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda dahi incelenmesi kanun koyucunun iradesine ve 91. maddenin lafzına aykırılık taşıyacaktır. Söz konusu düzenlemeler gereği ücretin katkı payı haricindeki kısmı için müfettiş incelemesi kaldırılmakta ve doğrudan arabulucuya başvuru zorunluluğu getirilmektedir. İşçinin iş sözleşmesinin sona ermesi halinde katkı payı için de yine müfettiş incelemesi yerine doğrudan bir sonraki aşamaya geçilmeli, işçinin katkı payının geç ödenmesi nedeniyle uğradığı getiri kaybının sağlanmaya çalışılması gerekmektedir.

İş sözleşmesi sona eren işçinin katkı payına ait inceleme yapılması ücretin katkı payı kısmının katkı payı haricindeki asıl kısmına nazaran daha üstün nitelikte bir alacak olduğu anlamına gelecektir. Çalışan katkı payı, "Çalışanın 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesi çerçevesinde belirlenen prime esas kazancının yüzde üçüne karşılık gelen tutardır." Buradan da anlaşılacağı üzere katkı payı, bir nevi işçinin ücretinin yüzde üçlük kısmını oluşturan bir parçasıdır. Örneğin; ücretinin ödenmediği yönünde başvuru yapan işçinin teftiş yapılmadan önce iş sözleşmesinin sona erdiğinin tespiti halinde söz konusu başvuruya istinaden teftiş yapılamamaktadır. İşçinin katkı payı için başvurusunda inceleme yapılması İş Kanunu'nun 91. maddesinin ikinci fıkrasına aykırılık içermektedir. Zira böylece tabiri caizse ücretinin yüzde doksan yedilik kısmını oluşturan tutar için

30 İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı, <https://cdn.tbmm.gov.tr/KKBSPublicFile/D26/Y2/T1/WebOnergeMetni/eae5f699-d297-49cc-8405-64435805a0f3.pdf>

bir inceleme yapılmazken yüzde üçlük kısmı için inceleme yapılması söz konusu olacaktır.

İş sözleşmesi sona eren işçinin katkı payı kapsamında teftişinin yapılmasının bir diğer sonucu da emeklilik şirketine ödenmesi gereken katkı payının SGK tarafından toplanan sosyal sigorta primlerinden daha üstün bir nitelikte kamu alacağı olduğu anlamına gelmesi olacaktır. Kamu kurumlarında görev yapan personel tarafından işyerlerinde kendi mevzuatları kapsamında yapılan inceleme/denetimlerde işverenlikçe tahakkuk yapılan sosyal sigorta primlerinin ödenip ödenmediği incelemeye konu olmamaktadır. İnceleme işçilerin sigortalı bildirilip bildirilmediği, bu hususta gerekli tahakkukların yapıp yapılmadığına yöneliktir. Hal böyle iken işçinin anayasal hakkı olan sosyal güvenliğinin sağlanması durumunda dahi yapılan inceleme SGK'ya bu yönde bir bildirim bulunup bulunmadığına yönelik olmaktadır. Yani kamu alacağı söz konusu olduğunda dahi işyerinde yapılan tespit sigorta primlerinin tahakkuk edilip edilmediği açısından olmaktadır. Emeklilik şirketine ödenecek tutar kamu alacağı niteliğinde olmadığı gibi yürürlükteki mevzuat gereği de katkı payı işçilik alacağı kabul edilerek işçi adına tüm yolların izlenmesi yetki ve görevi EGM'ye verilmiştir. Tüm bunlara ek olarak işçinin ücretinden katkı payı kesinti yapılması ancak kesilen katkı payının emeklilik şirketine aktarılmaması halinde kamunun herhangi alacağı zayi olmamaktadır. İşçinin brüt ücreti üzerinden belirlenen prim SGK'ya bildirilmekte, SGK primleri ve vergi ödemeleri bu tutar üzerinden ödenmektedir.

Yukarıda detaylı bir şekilde açıklanan gerekçeler neticesinde 4632 sayılı Kanun'da açıkça işçilik alacağı olduğu düzenlenen katkı paylarına ilişkin olarak işten ayrılan işçilere ait incelemenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılamayacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak çalışanın otomatik katılım sistemine dahil edilmesine ilişkin işveren yükümlülüklerinin iş sözleşmesinin sona erip ermediğine bakılmaksızın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından denetlenebileceği ifade edilebilecektir. Sonuç

olarak sadece iş sözleşmesi devam eden işçilere ait katkı payı incelemelerinin ve işyerinin faaliyetinin devam ettiği durumlarda da sadece işçilik alacağı doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından işlem yapılabilmesi kabul edilebilecektir.

2. Katkı Payı ile İlgili İdari Para Cezası

Katkı payı ile ilgili olarak uygulamada yaşanan bir diğer ihtilaf idari para cezası açısından gerçekleşmektedir. 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun "Çalışanların otomatik olarak bir emeklilik planına dâhil edilmesi" başlıklı Ek 2. maddesinin altıncı fıkrasında "İşverenin bu madde kapsamındaki yükümlülüklerine ve bu madde uyarınca yürürlüğe konulan düzenlemelere uymaması hâlinde, her bir ihlal için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yüz Türk lirası idari para cezası uygulanır." hükmü bulunmaktadır.

Emeklilik Gözetim Merkezi'nin "Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dâhil Edilmesine İlişkin Sektör Duyurusu (2019/2)" incelendiğinde idari para cezası başlıklı 8. maddesinde aynen "Yönetmelik kapsamında çalışanlarını sisteme dâhil etmesi gereken işverenlerin, bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından, işverene bağlı her bir çalışan için, ilgili çalışanın sisteme dâhil edilmediği ay sayısı kadar idari para cezası uygulanmaktadır. 27.12.2018 tarihinden önce, çalışanlarını otomatik olarak emeklilik planına dâhil etmesi gerektiği halde bu yükümlülüğünü yerine getirmemiş olan işverenler hakkında, 27.02.2019 tarihine kadar çalışanlarını sisteme dâhil etmeleri halinde, çalışanlarını sisteme geç dâhil etmiş olmaktan dolayı idari para cezası uygulanmaz. Ancak, işverenin yükümlülüğünü zamanında yerine getirmemesinden dolayı özel emeklilik mevzuatı ve ilgili diğer mevzuat kapsamında herhangi bir ihlal olması durumunda, işverenin sorumluluğu ortadan kalkmaz." açıklamasına yer verilmektedir³¹.

31 Emeklilik Gözetim Merkezi: Sektör Duyurusu, <https://www.egm.org.tr/mevzuat/bireysel-emeklilik-mevzuati/>

Görüleceği üzere ilgili sektör duyurusunda, idari para cezasının nasıl uygulanacağı değil, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından nasıl uygulandığı açıklanmaktadır.

Bilindiği üzere idari yaptırımlara ilişkin genel kanun 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'dur. Bu Kanunun 4. maddesinin ikinci fıkrasında "Kabahat karşılığı olan yaptırımların türü, süresi ve miktarı, ancak kanunla belirlenebilir." hükmü bulunmaktadır. 4632 sayılı Kanun Ek 2. maddede her bir ihlal için idari para cezası uygulanacağı düzenlenmiştir. Söz konusu kanun hükmünden her işçi ve her ay için idari para cezası uygulanacağı sonucuna doğrudan ulaşılamamaktadır. Kanunda yer almayan bir şekilde idari para cezasının uygulanması mümkün değildir. İdari para cezasına ilişkin bir hususun, yönetmelik vb. bir alt düzenleme ile farklılaştırılması mümkün değildir. Somut olayda halihazırda bu konuda bir yönetmelik, genelge vb. bir alt düzenleme de mevcut değildir. Ceza/kabahat hukukunun genel ilkesi gereği mevzuat hükümleri müeyyide uygulanacak kişi/kurum aleyhine geniş şekilde yorumlanamaz. Ayrıca kıyasen uygulama da yapılamaz.

İhlal kelimesinin ilk anlamı "bozma, zarar verme" iken diğer anlamı "yasa ve düzene uymama" şeklindedir. Ayrıca ihlal etmek ise "bozmak, zarara uğratmak" ve "kurala aykırı davranmak" anlamına sahiptir³². Kanunda her ihlal için ceza uygulanacağı düzenlenmiş olup buradaki ihlallerin Emeklilik Gözetim Merkezi'nin "Otomatik Katılım Katkı Paylarının Kontrolü ve Tahsilat Takip İşlemleri Kılavuzunda"³³ yer alan hususlar olduğu ifade edilebilecektir. Bu kapsamda işverenin yükümlülükleri çalışanı sisteme dahil etme, asgari oranda katkı payı kesme, katkı payının emeklilik şirketine aktarımı ve geç yapılan aktarımlarda getiri

kaybını ödeme olarak sıralanmıştır. Kanunda her ihlal için ceza uygulanacağı düzenlenmiştir. İhlalin söz konusu her yükümlülük olarak ele alınması gerektiği kanaatini taşımaktayız. Bu noktada her ay ve her işçi için ceza uygulanması mümkün değildir. Bu hususlarda EGM kontrol yapmakta ve aykırılıkları 2026/1 sayılı Genelge'de ilgili bölümlerde yer aldığı üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na raporlamaktadır.

4632 sayılı Kanun'daki yaptırımın her işçi ve her ay olarak düzenlenmesi halinde bir mükerrerlik de söz konusu olabilecektir. Bilindiği üzere İş Kanunu 102/a maddesi gereğince ücreti kasten zamanında ödemeyen işverene her işçi ve her ay için idari para cezası uygulanmaktadır. Ücretin zamanında ödenmediği durumda tek bir ücreti zamanında ödemeyen işverene ayrıca otomatik katılım sistemine dahil olup katkı payı kesilen işçi için de her işçi ve her ay idari para cezası uygulanması mükerrerliğe yol açacaktır.

Kanun koyucu işçi için geç ödenmesinin çok daha ağır sonuçlara yol açan ücretin yaklaşık yüzde doksan yedilik kısmını oluşturan katkı payı dışındaki asıl ücret için ceza uygulanmasını kast unsuruna bağlamıştır. Diğer bir ifade ile bir nevi ekonomik sıkıntısını kanıtlayan işverene söz konusu cezanın uygulanmaması yönünde bir imkân tanınmıştır. Ancak kanun koyucunun açıkça ifade etmediği bir durumda her ihlal olarak adlandırılan hususta her işçi ve her ay için ceza uygulanması hukuki belirlilik ve ölçülülük gibi ilkelere de aykırılık taşıyacaktır.

Sonuç

Katkı payı, otomatik katılım sistemi aracılığıyla bireysel emeklilik sistemine çalışanların dahil edilmesini sağlamak için işveren tarafından ücretlerden kesilip emeklilik şirketine aktarılan tutardır. 4632 sayılı Kanun ve ilgili mevzuata göre katkı payı, ücret ödeme gününden sonraki iş günü işveren tarafından bu kapsamda sözleşme imzalanmış olan emeklilik şirketine aktarılmakta, olası gecikmelerden dolayı oluşan kayıptan işveren sorumlu olmakta, katkı payının takip ve

sektor-duyurulari-ve-ozelgeler/calisanlarin-isverenleri-araciligiyla-otomatik-olarak-emeklilik-planina-dahil-edilmesine-iliskin-sektor-duyurusu/

32 Türk Dil Kurumu, Sözlük, sozluk.gov.tr

33 Emeklilik Gözetim Merkezi: Otomatik Katılım Katkı Paylarının Kontrolü ve Tahsilat Takip İşlemleri Kılavuzu, https://cdn.egm.org.tr/sites/files/Otomatik_Katılım_Katkı_Paylarinin_Kontrolu_Ve_Tahsilat_Takip_Islemleri_Kilavuzu-1017.pdf

tahsiline ilişkin sorumluluk emeklilik şirketine ait olmakla birlikte onun yetkilendirileceği kuruluş tarafından da yapılabilmekte, tüm kurumlar bu tahsilatın yapılması için gerekli verileri sağlamakla yükümlü kılınmakta, bu kapsamda elde edilecek kişisel veriler için çalışanın onayının alınması gerekmemekte, tüm bu süreç sonunda Emeklilik Gözetim Merkezi çalışan adına İcra ve İflas Kanunu ile ilgili mevzuat hükümlerine göre tahsil yapmak da dahil işçilik alacağı için izlenebilecek tüm yolları izleyerek katkı payının tahsilatını yapmakla yetkilendirilmektedir. Görüleceği üzere çalışan katkı payının işverence ödenmemesi/geç ödenmesi halinde kesin işlemekte olan bir süreç bulunmaktadır. Ancak ücretin asıl kısmı yani katkı payı haricindeki kısmı işverence ödenmediği durumda işçinin fiilen arabulucuya/mahkemeye başvuruda bulunmaması halinde söz konusu tutarın işverenden tahsili mümkün değildir. Yani ücretin katkı payı haricindeki kısmı için işçi tarafından kullanılabilir bir hak söz konusu iken katkı payı tutarı için emeklilik şirketi tarafından kullanılması zorunlu olan bir hak mevcuttur.

Katkı payının ödenmemesi ile ücretin katkı payı haricindeki kısmının ödenmemesi arasındaki temel fark işçi hayatında oluşacak sonuçlar açısından olacaktır. Ücretin ödenmesindeki birkaç günlük gecikme dahi kişiyi olumsuz etkileyebilmektedir. Katkı payının ödenmediği durumda işçinin geçimini sağlayıcı ücretinde bir eksilme olmayacaktır. Zira katkı payı işçinin tasarrufunun bir parçasıdır. Otomatik katılım sisteminde işçinin katkı payı işveren tarafından geç ödenmiş olsa bile getiri kaybı işverene ödettirilmektedir. Aynı gerekçelerle katkı payının işveren tarafından emeklilik şirketine zamanında aktarılmaması ya da geç aktarılmasının işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı vermeyeceği ve yine işçiye haklı nedenle fesih hakkı vermediği sonucuna ulaşılabilecektir. Ücretin zamanında ödenmemesinde işçinin kaybını önleme amaçlı getirilen faiz düzenlemesine de katkı payı açısından gerek yoktur.

Katkı payı kapsamındaki alacağın takibi emeklilik şirketi ve EGM tarafından yapılmaktadır. Bu nedenle işçinin bu katkı payı için arabulucuya

başvurma ve alacak davası açma hakkı bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak işçinin alacak haklarıyla ilgili bir dava açması durumunda katkı payı için kesintilerin göz önüne alınması gerekebilecektir. Örneğin; işçi son 3 aylık ücret alacağının ödenmediğini ifade ederek talepte bulunmuşsa temel/çıplak ücret alacağı açısından yapılacak hesaplama katkı payı tutarının mahsup edilmesi gerekmektedir.

Ücretten kesilen katkı payının uygulamada en çok benzediği bordro tahakkuk kaleminin “avans ödemeleri” olduğu ifade edilebilecektir. Nasıl ki avans ödemeleri giydirilmiş ücret hesabında göz önüne alınması gereken ödemeler değil ise katkı payı da salt ödeme tutarı ve ödeme zamanı ile ilgili bir husus olup hesaplamalarda göz önüne alınması gereken bir alacak kalemi olarak değerlendirilemeyecektir.

Çalışanın otomatik katılım sistemine dahil edilmesine ilişkin katkı payı dışındaki işveren yükümlülüklerinde iş sözleşmesinin sona erip ermediğine bakılmaksızın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından denetim yapıldığı ifade edilebilecektir. 4632 sayılı Kanun’da açık bir şekilde çalışan katkı payının işçilik alacağı niteliğinde olduğu hüküm altına alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 91. maddesinin 2. fıkrasında ise bireysel/işçilik alacaklarına ilişkin başvurularının incelenmesi ve teftiş kapsamına alınması iş sözleşmesinin devam etmesi koşuluna bağlanmıştır. Dolayısıyla iş sözleşmesi sona erdiği anlaşılan işçilere ait katkı payı ile ilgili hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından incelenemeyeceği sonucuna ulaşılmaktadır. İş sözleşmesi sona eren işçinin katkı payına ait inceleme yapılması katkı payının ücretin katkı payı haricindeki asıl kısmına nazaran daha üstün nitelikte bir alacak olduğu anlamına gelecektir. Bir diğer sonucu da emeklilik şirketine ait primin SGK tarafından toplanan primlerden daha üstün bir nitelikte kamu alacağı olduğu anlamına gelmesi olacaktır.

2019/2 sayılı Sektör Duyurusunda idari para cezasının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından her işçi ve her ay için uygulandığı

açıklanmaktadır. Kabahatler Kanunu'na göre "Kabahat karşılığı olan yaptırımların türü, süresi ve miktarı, ancak kanunla belirlenebilir." 4632 sayılı Kanun Ek 2. maddede her bir ihlal için idari para cezası uygulanacağı düzenlenmiştir. Söz konusu kanun hükmünden her işçi ve her ay için idari para cezası uygulanacağı sonucuna ulaşılamamaktadır. Mevzuat hükümleri müeyyide uygulanacak kişi/kurum aleyhine geniş şekilde yorumlanamaz ve kıyasen uygulama da yapılamaz. 4632 sayılı Kanun'daki yaptırımın her işçi ve her ay olarak uygulanması halinde bir mükerrerlik de söz konusu olabilecektir. Bilindiği üzere İş Kanunu 102/a maddesi gereğince ücreti kasten zamanında ödemeyen işverene her işçi ve her ay için idari para cezası uygulanmaktadır. Tek bir ücreti zamanında ödemeyen işverene ayrıca otomatik katılım sistemine dahil olup katkı payı kesilen işçi için de her işçi ve her ay idari para cezası uygulanması mükerrerliğe yol açacaktır. Kanun koyucu işçi için geç ödenmesi çok daha ağır sonuçlara yol açan, ücretin yaklaşık yüzde doksan yedilik kısmını oluşturan, katkı payı dışındaki asıl ücret için ceza uygulanmasını kast unsuruna bağlamıştır. Kanunda açıkça ifade edilmemesi nedeniyle her ihlal olarak adlandırılan hususta her işçi ve her ay için ceza uygulanmasının hukukun genel ilkelerine aykırı olduğu kanaatini taşımaktayız.

KAYNAKÇA

- Cindemir, Hakan: İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Ücret Alacağının Döviz Cinsinden veya Dövizde Endeksli Olarak Kararlaştırılması Yasası, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.10,2025/2, 1125-1158. doi.org/10.58733/imhfd.1605252.
- Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023.
- Çil, Şahin: İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020.
- Emeklilik Gözetim Merkezi: Otomatik Katılım Katkı Paylarının Kontrolü ve Tahsilat Takip İşlemleri Kılavuzu, https://cdn.egm.org.tr/sites/files/Otomatik_Katilim_Katki_Paylarinin_Kontrolu_Ve_Tahsilat_Takip_Islemleri_Kilavuzu-1017.pdf
- Emeklilik Gözetim Merkezi, Bes-Oks Karşılaştırması, <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks--bes-karsilastirmasi/>
- Emeklilik Gözetim Merkezi: İşverenler Bilgilendirme Rehberi, <https://www.egm.org.tr/isverenler/isveren-bilgilendirme-rehberi/>
- Erat, Ezgi: Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Tele Çalışanın Ücret ve Ücret Eklerinin Değerlendirilmesi, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S.60, 2024, 555-588. doi.org/10.54049/taad.1572965
- Kayık Aydınalp, Aslıhan: İşçi Lehine Hüküm İlkesi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2023.
- Özdemir, Eda Manav/ Urhanoğlu, İştari: Türk İş Hukukunda Ücretin Güvencesi, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 2022/2, 1437-1472. 10.33432/ybuhukuk.1109347
- Meral, Hasan: Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin 20. Yılı: OECD Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Bir Analiz Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 42, S. 3, 2024, 471 – 489, doi.org/10.17065/huniibf.1403756
- Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, 5. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2022.
- Pekşen, Miraç Şamil: Amacına Ulaşamayan Bir Hak: Ücretin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Ankara Barosu Dergisi S. 83,2025/1, 189- 228. doi.org/10.30915/abd.1529754
- Süzek, Sarper / Başterzi Süleyman: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2025.
- Türk Dil Kurumu, Sözlük, sozluk.gov.tr