**c) Ücret sistemleri**

**aa) Zamana göre ücret sistemi**

*Zamana göre ücret sistemi*, esas olarak, ücretin iş süresi­nin uzunluğuna göre hesaplanması temeline dayanır. Bu an­lamda. zamana göre ücret; zaman ölçüsünün ay. hafta, gün veya saat oluşuna göre de. *aylık ücret, haftalık, günlük ücret,* ve saat *ücreti* gibi adlar alır. Zamana göre ücret sisteminde önemli olan. belirli bir işin elde edilmesi yerine, belirli bir za­man birimi karşılığında bir miktar paranın ödenmesidir.

**bb) Verime göre ücret sistemi**

*Verime göre ücret sistemi,* emeğin verimine, yani üretilen mal veya hizmeün miktanna göre ödeme yapılan bir ücret sistemidir. Verime göre ücret sistemi içinde, en çok parça ve­ya iş miktanna göre ücret ödenmesine (*akort ücret sistemi)* rastlanır.

**cc) Yüzde usulüne göre ücret sistemi**

Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki içi­len ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satı­lan yerlerde çalışan işçilere, genellikle *yüzde usulüne göre üc­ret* ödenir. Yüzde usulünün uygulandığı bu gibi yerlerde müşteriler, kendilerine yapılan servis için bir miktar para öder. Sözkonusu ödemeler, işveren tarafından müşterinin hesap pusulasına bir miktar paranın eklenmesi veya müşte­rinin kendi isteğiyle bir miktar parayı bırakması yoluyla ger­çekleşir. Yüzde olarak toplanan paralan işveren, işyerinde çalışan tüm işçilere, eksiksiz olarak ödemek zorundadır

**d)Ücret ödeme biçimi**

İşçi ücretleri, kural olarak, *Türk parasıyla* ödenir. Ancak, ücret yabancı para olarak kararlaştınlmışsa; yine; ücretin, mutlaka yabancı parayla ödenmesi gerekmeyip, ödeme gü­nündeki rayice göre Türk parasıyla ödenmesi mümkündür (İş K. m. 32/11).Belirli sayıda işçi çalıştıran işyerleri ücreti bankaya yatırmak zorundadır. 1 OCAK 2009 tarihinden itibaren, Yönetmelikte yapılan açıklamalara göre, ücret ve benzeri ödemeleri, bankaya yatırma zorunluluğu, en az 10 işçi çalıştıran işyerleri için uygulanacak. Buna göre, 3-4 işçi ya da 8-9 işçi çalıştıran bir işveren, ücretleri elden nakit olarak ödeyebilecek. İşçiye alacaklarını, bankalar aracılığıyla ödemeyen işverene her ay için 114 TL idari para cezası verilir(2011 yılı)

Dünkü Resmi Gazete’de, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca hazırlanan "Ücret, Prim ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakların Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik" yayımlandı.

Diğer yandan, ücretin, "emre *muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle"* ödenmesi sözkonusu olamaz (İş K. m. 32/IV).

1. **Ücret ödeme zamanı**

**aa) Ödeme süresi**

Ücretin en geç ayda bir ödenmesi gerekir. Ancak, bu sü­re, toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesiyle, bir haf­taya kadar indirilebilir

**bb) İş yapıldıktan sonra ödeme**

İşveren; ücret borcunu iş ilişkisinin niteliği gereği, kural olarak, işçi işini yaptıktan sonra yerine getirir.

Ücretin kural olarak işin görülmesinden sonra ödenmesi, ücreti maaştan (aylıktan) ve giderek, işçiyi memurdan ayır- dedici bir özelliktir. Nitekim, ücretler, kural olarak işin yapıl­masından sonra ödenip, işçinin eline geçerken; maaşlar (ay­lıklar), her ayın başında peşin ödenir (Devlet Memurlan K. m. 164/1).

**cc) İş günlerinde ödeme**

İşçi ücretlerinin, iş günlerinde ödenmesi gerekir. Nitekim, işveren, ücreti işçinin tatilde olduğu veya dinleneceği bir günde ödemeye kalkışamaz. Ücretin ödenmesi, uygulamada daha çok. günlük iş süresinin sonunda gerçekleştirilir. An­cak, bazen iş süreleri içinde veya ara dinlenmesi sırasında da. ödemede bulunulduğu görülür.

**dd) Ödemede gecikme**

Ücretin gününde ödenmesi gerekir. İşveren, ücret ödeme­lerini keyfi olarak geciktiremez. Bu bağlamda, *ödeme günün­den itibaren 20 gün içinde zorunlu bir neden dışında ücreti ödenmeyen işçi, işgörme borcunu yerine getirmekten kaçına­bilir.* ücreti zamanında ödenmediği gerek­çesiyle işgörmekten kaçınan işçilerin iş sözleşmeleri, çalış- madıklan için feshedilemez ve bunların yerine yeni işçi alın- amayıp, bu işçilerin gördükleri işler başkalarına yaptınla- maz. Gününde ödenmeyen ücretler için de, mevduata uygu­lanan en yüksek faiz oranı uygulanır (İş K. m. 34).

Aynca, ücreti ödenmeyen işçi, iş sözleşmesini haklı ne­denle feshedebilir (İş K. m. 24/11 e).

1. **Ücret ödeme yeri**

Yanlar; ücretin ödeneceği yeri, kural olarak, belirleme ser­bestisine sahiptir. Ancak, meyhane ve benzeri eğlence yerleri ile perakende mal satan dükkân ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz (İş K. m. 32/VI).

Ücret, işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabı­na ödenir

1. **Ücret ödenecek kişi**

Ücret, kural olarak, bunun alacaklısı durumundaki işçi­nin kendisine ödenmelidir.

Doğal olarak; belirtilen bu esaslar, tam ehliyetli bir işçi için geçerlidir. Nitekim, 18 yaşından küçük olup ana ve ba­basıyla birlikte yaşayan işçinin ücretini almaya, kendisinin ana-babası yetkilidir. Ancak, küçük işçi ana ve babasının onayıyla ayn bir evde, yani aile dışında yaşıyor veya yasal temcilcisinin izniyle kendi başına bir meslek ve san atla uğ­raşıyorsa, ücreün yine (küçük) işçinin kendisine ödenmesi gerekir.

İşveren; işçi dışındaki kişilere, sözgelimi onun alacaklıla- nndan birine yapacağı ödemeyle, ücret borcundan kurtula­maz. Ancak, işçi kendisi dışındaki (üçüncü) bir kişiye ücre­tini alma yetkisini vermişse, durum değişir. Bu takdirde, iş­veren, işçinin yetkili temsilcisine yapacağı ödemeyle ücret borcunu yerine geürmiş sayılır.

**h) Ücret zamanaşımı**

İşçinin ücret alacağı, doğduğu andan *beş yıl* geçtikten sonra, zamanaşımına uğrar.