

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

Sayı:70467665-202.99-E.8246613

30/05/2019

Konu: Serbest Zaman İzni

.....ŞİRKETİNE

İlgi: Bila tarihli dilekçeniz.

İşverenler tarafından sigortalılara 4857 sayılı İş Kanunun 41 inci maddesine istinaden hak ettiği fazla çalışma ödemelerinin ücretin bir parçası olarak kabul edilip hak ettiği ayın primine esas kazancına dahil edildiği, ancak söz konusu fazla çalışma karşılığı olarak işçinin ücret ödenmesini istemeyip serbest zaman kullanma talebinde bulunması halinde iş bu fazla çalışma için fazla çalışmanın yapıldığı dönemde ki prime esas kazançta dahil edilip edilmeyeceği hususlarında görüş talep edilen ilgede kayıtlı dilekçeniz incelenmiştir.

5510 sayılı Kanunun "Prime Esas Kazançlar" başlıklı 80 inci maddesi birinci fıkrasında,

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançları aşağıdaki şekilde belirlenir.

a) Prime esas kazançların hesabında ;

1) Hak edilen ücretlerin,

2) Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların,

3) İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıdaki (1) ve (2) numaralı alt bentlerde belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin,

brüt toplamı esas alınır.

b) Aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibariyle belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin %30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazançta tabi tutulamaz.

c) (b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemelerin prime esas kazançta tabi tutulacağı, diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnaların bu kanun uygulanmasında dikkate alınmayacağı,

Hükmü yer almaktadır.

Yasa koyucu, söz konusu maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde örnekleme yoluyla hangi kazançların prim hesabında dikkate alınacağı hususunda kuralı belirledikten sonra, bu kuralın istisnalarına aynı fıkranın (b) bendinde yer vererek prim hesabında esas alınmayacak kazançlarda sınırlama yapmış ve (c) bendinde de (b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemelerin prim hesabında dikkate alınacağını hükme bağlamıştır.

Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanunun Fazla çalışma ücreti başlıklı 41 inci maddesinde; "Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

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

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

...

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir."

"102 nci maddesinin (c) bendinde; 41 inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası verilir."

Hükümleri yer almaktadır.

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin Fazla Çalışmada Sınır başlıklı 5 inci maddesinde; "Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır."

Serbest Zaman başlıklı 6 ncı maddesinde; "Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

İşçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz." şeklinde öngörülmüştür.

İş Kanunu'nda yer alan tanıma göre, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan bir işçi, eğer isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçinin hak ettiği serbest zamanı işveren 6 ay içinde kullandırılması gerekmektedir. Ancak, işverence işçinin talepte bulunduğu serbest zaman iznini kanunda öngörüldüğü şekilde kullandırmaması veya kullanmadan iş akdinin sonlandırılması halinde işveren bu süreye denk gelen fazla çalışmalarının ücretini işçiye ödeme yükümlülüğü doğmaktadır.

Buna göre, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan bir işçinin bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, çalıştığı sürelerle karşılık gelen sürenin kanunda öngörüldüğü şekilde serbest zaman izni olarak kullandırılması halinde işçiye talebi doğrultusunda fazla çalışma karşılığı ücret ödemesi yapılmayacağından (aksi Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca, fiilen yapılan denetimler sonucunda veya işyeri kayıtlarından yapılan tespitlerden ya da kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde veya kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden anlaşılmadığı sürece) sigortalının fazla çalışma yaptığı ilgili ayın sigorta prime esas kazancına dahil edilmemesi gerekmekte olup, buna mukabil olarak işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak işverence serbest zaman izni kullanılmasına karar verilen aydaki sigortalı ücretinden serbest zaman izni nedeniyle kesinti yapılmaksızın tam ücret üzerinden Kurumumuza bildirim yapılmasının,

Ancak, zamlı ücret yerine sigortalı tarafından yazılı olarak talep edilen serbest zamanın kısmen veya tamamen işverence altı ay içinde kullandırılmaması halinde bu defa işveren bu süreye denk gelen fazla çalışmaları karşılığı ücretin sigortalıya ödenmesi gündeme geldiğinden, bu durumda ücretin hak edildiği ayın kazancına, başka bir ifadeyle fazla çalışma yapılan ilgili ayın sigorta prime esas kazancına dahil edilmek suretiyle prime tabi tutulmasının,

Uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Bilgi edinilmesini rica ederim.

Savaş ALIÇ
Kurum Başkanı a.
Genel Müdür V.