

Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku Sirküler No: 25

İstanbul, 18 Haziran 2019

Konu: “Serbest Zaman İzni Olarak Kullanılan Fazla Mesai Ücreti Sigorta Primine Tabi Değildir”

Özet: *Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti, ücretin bir parçası olarak hakedilen ayın kazancına ilave edilerek sigorta primine tabi tutulmaktadır. Ancak söz konusu çalışmalar işçi tarafından yazılı talep edilmek ve işveren tarafından da 6 ay içinde kullandırılmak şartıyla serbest zaman olarak değerlendirilebilir. Bu durumda fazla çalışma karşılığı ücret ödemesi yapılmayacağından, işverence serbest zaman izni kullanılmasına karar verilen aydaki sigortalı tam ücreti üzerinden SGK'ya bildirim yapılması gerekmektedir. Ancak işveren tarafından serbest zamanın kısmen veya tamamen altı ay içinde kullandırılmaması halinde ise ücretin fazla çalışma yapılan ilgili ayın sigorta prime esas kazancına dahil edilmek suretiyle prime tabi tutulması gerekecektir.*

(Konu hakkında, verilen bir dilekçeye istinaden SGK tarafından 30/05/2019 tarih ve E.8246613 sayı ile cevap yazılmıştır).

4857 sayılı İş Kanununun Fazla çalışma ücreti başlıklı 41 inci maddesinde; **fazla çalışma**, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 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 ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş 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 denilmektedir.

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 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.

Kuzey YMM ve Bağımsız
Denetim A.Ş.
Maslak Mahallesi
Eski Büyükdere Cad.
Orjin Maslak Plaza
No: 27 Kat: 1-5 Sarıyer
İstanbul - Turkey
Tel: +90 (212) 315 30 00
Fax: +90 (212) 234 10 67
www.vergidegundem.com
www.ey.com

Bu dokümanda yer alan açıklamalarımız, konuya ilişkin genel bilgiler içermektedir. EY ve/veya Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.'ye, işbu dokümanın içeriğinden kaynaklanan veya içeriğine ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçlardan dolayı herhangi bir sorumluluk iddiasında bulunulamaz.

5510 sayılı Kanunun “Prime Esas Kazançlar” başlıklı 80 inci maddesi birinci fıkrasında, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançlarının belirlenmesi esasları şu şekilde ifade edilmiştir:

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 itibarıyla 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 tutulmaz.*

c) *(b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazançta tabi tutulur. Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz” denilmektedir.*

Bu açıklamalar paralelinde;

- ✓ 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, ilgili ayın sigorta primine esas kazancına herhangi bir ilave yapılmaması,
- ✓ İşin veya işyerinin gereklerine uygun olarak işverence serbest zaman izni kullanılmasına karar verilen aydaki sigortalı ücretinden serbest zaman izni nedeniyle kesinti yapılmaksızın tam ücret üzerinden SGK'ya bildirim yapılması,
- ✓ Zamlı ücret yerine sigortalı tarafından yazılı olarak talep edilen serbest zamanın kısmen veya tamamen işverence altı ay içinde kullandırılmaması halinde bu defa ücretin hak edildiği ayın kazancına, başka bir ifadeyle fazla çalışma yapılan ilgili ayın sigorta prime esas kazancına dahil edilmek suretiyle prime tabi tutulması ve (sıfır gün fazla mesai içeren) ek prim ve hizmet belgesi ile SGK'ya bildirilmesi gerekmektedir.

Saygılarımızla.

Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.

Erdal Çalikoğlu

Yukarıda yer verilen açıklamalarımız, konuya ilişkin genel bilgiler içermektedir. EY ve/veya Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.'ye, işbu dokümanın içeriğinden kaynaklanan veya içeriğine ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçlardan dolayı herhangi bir sorumluluk iddiasında bulunulamaz.