

KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMALARDA ARA DİNLENMELERİ

ÇALIŞMA SÜRESİNDEN KABUL EDİLİR Mİ?

ÖZET: Bu çalışmada, kısmi süreli çalışmalarda ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı ve buna bağlı olarak sigortalının prim ödeme gün sayısının nasıl hesaplanması gerektiği incelenmektedir. Konu; 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile ilgili ikincil mevzuat hükümleri çerçevesinde ele alınmaktadır. Özellikle kısmi süreli çalışmada fiili çalışma süresinin belirlenmesi, ara dinlenmelerinin bu süreden ayrılması ve saat esasına göre yapılan çalışmanın prim ödeme gün sayısına dönüştürülmesi üzerinde durulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kısmi süreli çalışma, ara dinlenmesi, çalışma süresi, prim ödeme gün sayısı, SGK.

1. GİRİŞ

Kısmi süreli iş sözleşmeleri, çalışma hayatında işçinin tam süreli emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az çalışmasını esas alan bir çalışma biçimidir. Bu çalışma biçiminde çalışma süresinin doğru belirlenmesi yalnızca iş hukuku bakımından değil, sosyal güvenlik uygulaması bakımından da önem taşımaktadır. Zira kısmi süreli çalışan sigortalının prim ödeme gün sayısının belirlenmesinde fiilen çalışılan saatlerin güne çevrilmesi esas alınmaktadır.

Bu nedenle ara dinlenmelerinin çalışma süresine dahil edilip edilmeyeceği, kısmi süreli çalışanların sosyal güvenlik bildirimlerini doğrudan etkileyen bir husustur. Mevzuatta ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılmayacağı açıkça düzenlenmiş olduğundan, hesaplamanın bu esas dikkate alınarak yapılması gerekir.

2. İŞ SÖZLEŞMESİ VE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

4857 sayılı İş Kanunu'nun 8 inci maddesinde iş sözleşmesi; işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin ise ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır. Kanunun 9 uncu maddesinde tarafların iş sözleşmesini ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilecekleri, sözleşmelerin çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli olarak kurulabileceği belirtilmiştir.

Kanunun 13 üncü maddesine göre, işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi kısmi süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği bakımından ise tam süreli emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışma niteliğindedir. Haftalık normal çalışma süresi 45 saat olduğundan, bu sınır 30 saat olarak ortaya çıkmaktadır.



3. ARA DİNLENMENİN HUKUKİ NİTELİĞİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 68 inci maddesinde günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında işçilere çalışma süresine göre belirli asgari ara dinlenmeleri verilmesi öngörülmüştür. Aynı maddede ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılmayacağı açıkça hükme bağlanmıştır.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3 üncü maddesinde de çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak tanımlanmış; Kanunun 66 ncı maddesinde sayılan sürelerin çalışma süresinden sayılacağı, 68 inci madde uyarınca verilen ara dinlenmelerinin ise çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir.

Dolayısıyla ara dinlenmesi, işçinin işverenin emir ve talimatı altında fiilen çalıştığı süre içerisinde değerlendirilemez. Kısmi süreli çalışma bakımından da bu genel kuralın aksine bir düzenleme bulunmamaktadır.

4. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMALARDA PRİM ÖDEME GÜN SAYISININ HESAPLANMASI

5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesinde, kısmi süreli hizmet akdine dayalı olarak günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısının, ay içindeki toplam çalışma süresinin günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunacağı düzenlenmiştir. Hesaplama gün kesirleri bir gün kabul edilir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 101 inci maddesinde de saat ücreti karşılığında kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştıkları toplam sürenin, 4857 sayılı Kanuna göre günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesi suretiyle bildirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu hesaplamada 7,5 saatin altındaki çalışmaların bir güne tamamlanacağı öngörülmektedir.

Bu düzenlemeler karşısında, kısmi süreli çalışan sigortalının prim ödeme gün sayısının belirlenmesinde esas alınacak toplam çalışma süresinin, fiilen çalışılan sürelerden oluşması ve ara dinlenmelerinin bu toplamın dışında tutulması gerekir.

5. İŞVERENİN ÇALIŞMA SÜRELERİNİ BELGELEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 9 uncu maddesi uyarınca işveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır. Bu yükümlülük, kısmi süreli çalışmalarda çalışma süresinin ve buna bağlı prim ödeme gün sayısının doğru belirlenmesi açısından özel önem taşımaktadır.



Ayrıca 5510 sayılı Kanunun 86 ncı maddesinde, ay içinde bazı işgünlerinde çalıştırılmadığı ve ücret ödenmediği bildirilen sigortalıların otuz günden az çalışmalarını ispatlayan bilgi ve belgelerin Kuruma verilecek olan muhtasar ve prim hizmet beyannamesiyle beyan edileceği ve istenildiğinde ibraz edilmek üzere saklanacağı öngörülmüştür.

6. SGK UYGULAMASI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 100 üncü maddesine göre sigortalının aynı ay içinde birden fazla işyerinde çalışması halinde toplam prim ödeme gün sayısı 30 günü geçemez. Kısmi süreli çalışmalarda ise çalışma süresinin saat üzerinden belirlenmesi ve bu sürenin 7,5 saatlik günlük çalışma süresine çevrilmesi esastır.

Bu çerçevede, kısmi süreli iş sözleşmesinde kararlaştırılan çalışma süresinin ve fiili çalışmanın belirlenmesinde ara dinlenmeleri çalışma süresine eklenmemelidir. Özellikle aylık prim ve hizmet bildiriminde eksik günlerin söz konusu olduğu durumlarda, yazılı kısmi süreli iş sözleşmesinin ve çalışma süresini gösteren belgelerin usulüne uygun şekilde düzenlenip saklanması önem taşımaktadır.

7. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 68 inci maddesi ile İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin ilgili hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılmadığı açıktır. Bu kural kısmi süreli çalışanlar bakımından da aynen uygulanmalıdır.

Kısmi süreli çalışan sigortalıların prim ödeme gün sayısının belirlenmesinde, ay içinde fiilen çalışılan toplam sürenin esas alınması; bu süre hesaplanırken ara dinlenmelerinin dışarıda bırakılması ve kalan sürenin günlük 7,5 saat üzerinden güne çevrilmesi gerekir. Gün kesirlerinin bir gün kabul edilmesi nedeniyle hesaplama sonucunda oluşan gün sayısı 5510 sayılı Kanun ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği hükümlerine göre bildirilmelidir.

Sonuç olarak, kısmi süreli çalışmalarda ara dinlenmelerinin çalışma süresine dahil edilmesi hem İş Kanunu'nun açık hükmüne hem de sosyal güvenlik mevzuatında prim ödeme gün sayısının hesaplanmasına ilişkin sisteme aykırılık oluşturacaktır. İşverenlerin çalışma sürelerini belgelemeleri ve SGK bildirimlerini fiili çalışma süresine göre yapmaları, uygulamada ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların önlenmesi bakımından önemlidir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU EKİBİ

