

VERGİ SİRKÜLERİ

NO: 2015/57

TARİH: 28/04/2015

KONU	Kadın ve Genç İstihdamına Yönelik Teşvikleri İçeren ve 31.12.2015 Tarihinde Sona Erecek Olan 6111 Sayılı Kanun'un 74 üncü Maddesine İlişkin Bilgilendirme.
-------------	---

Bilindiği üzere, işsizliğin artış gösterdiği dönemlerde işsizliği azaltıcı önlemler kapsamında teşvikler önem kazanır. Bu bağlamda, 25.02.2011 tarihli ve 27857 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6111 Sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”un 74 üncü maddesi uyarınca 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na “Geçici Madde 10” olarak eklenen madde kadın ve genç istihdamına ilişkin olup, işverene yönelik ciddi bir teşvik öngörmüş ve 01.03.2011-31.12.2015 tarihleri arasında yararlanılmak üzere yürürlüğe konmuştur. 2015 yılı sonu itibariyle sona erecek olan teşvike ilişkin hatırlatma niteliğinde olan bu sirkülerimizde, teşvikten yararlanma koşulları, uygulamalar ve olası sorulara ilişkin cevaplar bilgilerinizi sunulmuştur.

Söz konusu Kanun işverene, belli kriterleri sağlamak koşuluyla istihdam ettikleri işçilerin niteliklerine/belgelerine/İş-Kur’a kayıtlı olmalarına bağlı olarak 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48 ya da 54 ay süreyle teşvikten yararlanma hakkı verir. Bu teşvik kapsamında işveren, yukarıda belirtilen süreler boyunca belli koşulları sağlamak kaydıyla işveren sigorta payı ödemesinden %100’e kadar muaf olabilmektedir.

Teşvikten yararlanabilmek için temel koşullar;

- İşçinin 18 yaşını doldurmuş olması,
- İşe alındığı tarihten önceki 6 ay boyunca Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olması,
- Aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde Sosyal Sigortalar Kurumu’na verilmesi,
- Tahakkuk eden sigorta primlerinin yasal süresi içinde ödenmesi,
- İşe giriş tarihinden önceki 6 aya ilişkin, işe alındığı işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ek olması,
- İşyerinin özel sektör işverenlerine ait olmasıdır.

Temelde bu koşulların sağlanması durumunda işveren, istihdam ettiği işçinin sigorta işveren payından,

a) 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlarda;

- Mesleki yeterlik belgesi sahipleri için **kırksekiz ay süreyle**,
- Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için **otuzaltı ay süreyle**,
- Önceki 2 alt bentde sayılan belge ve niteliklere sahip olmayanlar için **yirmidört ay süreyle**,

b) 29 yaşından büyük erkeklerden (a) bendinin ilk 2 alt bentinde sayılan belge ve niteliklere sahip olanlar için **yirmidört ay süreyle**,

c) (a) ve (b) bentleri kapsamına girenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde **ilave olarak altı ay süreyle**,

ç) 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışmakta iken, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi bitirenler için **oniki ay süreyle**,

d) 18 yaşından büyüklerden; (a), (b) ve (ç) bentlerine girmeyenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde **altı ay süreyle** muaf olacak ve söz konusu pay işçinin işe alındığı tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır.

Unutulmamalıdır ki, işveren bu teşviklerden yararlanabilmek için sigortalıyı; sahip olduğu mesleki yeterlilik konularında istihdam etmiş olmalıdır.

İşveren hissesine ait primlerin Fondan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak; 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermesi, sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarını yasal süresi içinde ödemesi ve kapsama giren sigortalının işe alındığı işyerinden dolayı Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması şarttır.

Öte yandan, Sosyal Güvenlik Kurumuna olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının 6183 sayılı Kanununun 48 inci maddesine göre tecil ve taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca prim borçlarının yeniden yapılandırılmış ve taksitlendirilmiş olması, bu tecil, taksitlendirme ve yeniden yapılandırma devam ettiği sürece işverenlerin bu fıkra hükmünden yararlanmasına engel teşkil etmez.

Kanımızca, söz konusu teşvike ilişkin özellikle aydınlatılması gereken konulardan biri, istihdam edilen işçinin ortalama işçi sayısına ek olması gerektiği konusudur. 4447 sayılı Kanun'a eklenen geçici 10. madde teşvikinden yararlanıp yararlanmadığının belirlenmesi için işe alınan işçinin işe alındığı tarihten önceki 6 aylık işçi sayısının toplamının 6'ya bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama esas alınacak ve işçi bu sayıya ilave olması halinde, yararlanılabilecektir.

Örnek: Son altı aylık dönemde APHB'de bildirilen işçi sayısı toplamının 62 olduğunu varsayalım; bunun 6'ya bölünmesi sonucunda da ortalama işçi sayısı 10,33 olacaktır. Ortalamanın küsuratı yarımından az olduğu için 10 sayısı esas alınacaktır. Bu işçinin işe alındığı tarihten itibaren çalıştığı ve 24 aylık teşvikten yararlanacağını varsaydığımızda; İşçinin işe alındığı tarihten itibaren 24 aylık süredeki APHB de en az 11 işçi bildirilen aylarda işçi 6111 sayılı Kanunda düzenlenen teşvikten yararlanılacaktır. İşyeri, işçinin işe girdiği ay dahil 24 ay boyunca bildirilen işçi sayısının 11'den aşağıya düştüğü aylarda teşvik söz konusu olmayacaktır.

Faaliyetteki işyerlerinde durum yukarıda özetlendiği gibiyken, yeni açılan işyerlerinde geriye doğru bildirim söz konusu olmadığından bu işyerleri için ortalama hesabı yapılamayacaktır. Dolayısıyla işyerinin açıldığı ay alınan işçilerin tamamı için diğer şartları taşımaması halinde teşvikten yararlanılacaktır.

Aydınlatılması gereken bir diğer konuya, yukarıda maddeler halinde verilen teşvikten yararlanma süreleridir. Teşvikten yararlanma sürelerine ilişkin detaylar, hesaplama kolaylığı sağlaması açısından aşağıda, tablo şeklinde bilgilerinize sunulmuştur.

İşçinin Vasfı	18-29 Yaş Erkek	18 Yaş Üstü Kadın	29 Yaş Üstü Erkek
Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanlar	48 Ay	48 Ay	24 Ay
Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi bitirenler	36 Ay	36 Ay	24 Ay
Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler	36 Ay	36 Ay	24 Ay
Türk İş Kurumuna Kayıtlı İşsizler	+6 Ay	+6 Ay	+6 Ay

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus yabancı uyruklu sigortalılardır. Söz konusu madde, "21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile 8/9/1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa, 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri ile 4734 sayılı Kanundan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ve

yurt dışında çalışan sigortalılar hakkında uygulanmaz.” hükmüne yer vermiş ancak yabancı uyruklu çalışanlara ilişkin herhangi bir açıklama yapmamıştır. Dolayısıyla, 6111 sayılı Kanun teşvik açısından Türk veya yabancı uyruklular açısından bir ayrıma gitmediğinden, belirtilen şartları sağlayan yabancı uyruklu kişiler aynı zamanda ortalama sayısına da ek ise işveren teşvikten yararlanır. İşverelerin yararlanabileceği teşvik miktarı, 5510 Sayılı Kanununun 81. maddesinde sayılan ve 82. maddesine göre belirlenen prime esas kazançlar üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hissesine ait tutarı kadardır.

Teşvik kapsamına dahil olacak kriterleri sağlamayan çalışanların işverence teşvik kapsamında gösterilmesi durumunda işverene uygulanacak yaptırımsa bir başka önemli husustur. Söz konusu sigorta prim desteğinden yararlanılması sırasında, maddede aranan şartların sağlanmış olup olmadığı hususu, 6111 nolu Kanun numarası seçilmek suretiyle düzenlenen aylık prim ve hizmet belgesinin onaylanmasından önce sistem tarafından kontrol edilmekte ancak, sigortalının ortalama sigortalı sayısına ek olarak çalıştırılıp çalıştırılmadığı hususu aylık prim ve hizmet belgelerinin onaylanmasından sonra kontrol edilebilmektedir. APHB verilme süresi sona erdikten sonra yapılan kontroller sonucunda, sigortalıları ortalama sigortalı sayısına ek olarak çalıştırılmadıkları halde, APHB yi 6111 nolu Kanun numarasını seçmek suretiyle düzenleyen işverenlerden İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmış olan prim tutarları gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte geri alınmaktadır. Dolayısıyla sigortalının ortalama çalışan sayısına ek olup olmadığı hususu dikkatle kontrol edilmelidir.

İşveren bahsi geçen teşviklerden, belirtilen kriterlerin sağlanması koşuluyla, işçiyi 31.12.2015 tarihinde dahi işe alsa yukarıda belirtilen süreler dahilinde yararlanabilecektir. Özetle; 31.12.2015, teşvik kapsamında işe alım için bildirilen son tarihtir.

Yukarıda verilen bilgiler, 6111 Sayılı Kanun’un 74 üncü maddesi ve Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2011-45 inci Genelgesi ışığında hazırlanmış olup, uygulama öncesi Kanun’un söz konusu maddesi hakkında detaylı bilgi alınması hususunu önemle hatırlatılır.

[Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun](#)

[SGK Genelgesi 2011-45](#)

Saygılarımızla,