T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA PRİMLER VE PRİM TEŞVİKLERİ

Yüksek Lisans Tezi

MURAT YETİK

İstanbul, 2018

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA PRİMLER VE PRİM TEŞVİKLERİ

Yüksek Lisans Tezi

MURAT YETİK

Danışman: PROF. DR. MÜJDAT ŞAKAR

İstanbul, 2018

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi MURAT YETİK'nın SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA PRİMLER VE PRİM TEŞVİKLERİ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 8.03.2018 tarih ve 2018-7/40 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği ~~/ oy çokluğu ile~~ Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 23/03/2018

Öğretim Üyesi Adı Soyadı			**İmzası**
1.	Tez Danışmanı	Prof. Dr. MÜJDAD ŞAKAR	
2.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. ALİ RIZA OKUR	
3.	Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. EMRE ERTAN	

GENEL BİLGİLER

Ad ve Soyadı	: Murat Yetik
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	: Yönetim ve Çalışma Psikolojisi
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Müjdat Şakar
Tez Türü ve Tarihi	: Yüksek Lisans - Ocak, 2018
Anahtar Kelimeler	: Sosyal Güvenlik Primi, Prim Teşvikleri

ÖZET

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA PRİMLER VE PRİM TEŞVİKLERİ

Katılmalı (primli) rejimin benimsendiği modern sosyal güvenlik sistemlerinin başlıca finansman kaynağı primlerdir. Genel olarak primler, gerek sosyal güvenlik sistemlerince sigortalanan risklerin karşılığında sağlanan yardımların ve gerekse de sosyal güvenlik kurumlarının yönetim giderlerinin finansmanı için sigortalılardan, işverenlerden ve devletten alınan tutarlardır. İşverenlerden alınan primler, sosyal güvenliğin üçlü finansmanı kapsamında önemli bir yer tutsa da işverenler açısından ciddi bir maliyet unsuru olduğu da tartışmasızdır. Günümüzde devletler, aktif istihdam politikaları kapsamında bu maliyeti düşürmek ve istihdamı arttırmak için çeşitli prim teşvikleri getirmişlerdir.

Çalışmamızda Türk sosyal güvenlik hukukunda yer alan primler ve prim teşvikleri incelenmiştir. Çalışmamız iki ana kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda primler ele alınmış olup beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sosyal güvenliğin finansmanı, ikinci bölümde Türk sosyal güvenlik hukukunda yer alan prim türleri ve oranları, üçüncü bölümde sigorta primine esas kazançlar toplamı ve bunun hesaplanması, dördüncü bölümde işverenlerce düzenlenmesi gereken aylık prim ve hizmet belgesi, beşinci bölümde ise primlerin ödenmesi konuları ele alınmıştır. Çalışmamızın ikinci kısmında ise halen yürürlükte olan prim teşvikleri anlatılmıştır.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname	: Murat Yetik
Field	: Labor Economics and Industrial Relations
Programme	: Management and Labor Psychology
Supervisor	: Professor Müjdat Şakar
Degree Awarded and Date	: Master - January, 2018
Keywords	: Social Security Premiums, Premium Incentives

ABSTRACT

PREMIUMS AND PREMIUM INCENTIVES IN SOCIAL SECURITY LAW

The main funding source for modern social security systems, which adopts the participatory (with social contributions) regime, is the premium. In general, premiums are the amounts received from insurant, employer and the state to cover the benefits provided by the risks insured in social security systems and, in so doing, to finance the management costs of social security institutions. It is also indisputable that premiums received from employers are a significant cost element in terms of employers, although they hold a key place in the triple financing of social security. Today, governments have introduced a variety of premium incentives to reduce this cost and increase employment within the active employment policies.

In our study, premiums and premium incentives included in Turkish social security law have been examined. Our study consists of two main parts. The first part deals with premiums and consists of five parts. In the first part, social security financing; in the second part, premium types and ratios included in the Turkish social security law; in the third part, the sum of basic earnings and calculation of the insurance premium; in the fourth part, the monthly premium and service document to be prepared by employers; and in the fifth part, the payment of premiums. In the second part of our study, the existing premium incentives are explained.

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **İ**
ABSTRACT ..... **İİ**
İÇİNDEKİLER ..... **İİİ**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **XVİİ**
KISALTMALAR ..... **XVİİİ**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ KISIM

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA PRİMLER

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİĞİN FİNANSMANI

1.1. GENEL OLARAK 4
1.2. FİNANSMAN KAYNAKLARI 6
1.2.1. VERGİLERLE FİNANSMAN 7
1.2.2. PRİMLERLE FİNANSMAN 8
1.2.2.1. Prim Kavramı ve Genel Olarak Prim *8*
1.2.2.2. Prim Çeşitleri *10*
1.2.2.2.1. Ödeyenlere Göre Primler 10
1.2.2.2.1.1. Sigortalıların Finansmana Katılma Nedenleri 11
1.2.2.2.1.2. İşverenlerin Finansmana Katılma Nedenleri 12
1.2.2.2.1.3.Devletin Finansmana Katılma Nedenleri 13
1.2.2.2.2.Çoklu Prim (Sigorta Kollarına Göre Ayrı Prim) - Tek Prim 14
1.2.2.2.2.1.Çoklu Prim 14
1.2.2.2.2.2.Tek Prim 15
1.2.2.2.3.Nispi Prim - Mutlak Prim 15
1.2.2.2.3.1.Nispi Prim 16
1.2.2.2.3.2.Mutlak (Maktu) Prim 16
1.2.2.2.4.Safi (Net) Prim - Gayrisafi (Brüt) Prim 17
1.2.2.2.4.1.Safi Prim 17
1.2.2.2.4.2.Gayrisafi Prim 17

1.2.2.3. Primlerin Hukuki Niteliği *18*
1.2.2.4. Primlerin Yansıması *21*
1.2.2.4.1. Bağımlı Çalışanların Primlerinin Yansıtılması 21
1.2.2.4.2. İşveren Primlerinin Yansıtılması 22
1.2.2.4.3. Bağımsız Çalışanların Primlerinin Yansıtılması 23
1.2.2.4.4. Devlet Primlerinin Yansıtılması 23
1.2.3. KARMA FİNANSMAN 24
1.2.4. TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN FİNANSMANI 25
1.2.4.1. Gelirler Açısından Bakış *25*
1.2.4.2. Giderler Açısından Bakış *28*
1.2.4.3. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansal Dengesi *31*
1.2.4.4. Sosyal Güvenlik Kurumu Bütçesinden Ayrık Bir Düzenleme Olarak İşsizlik Sigortası Fonu ve Esnaf Ahilik Sandığı *32*
1.2.4.4.1. Gelirler Açısından Bakış 33
1.2.4.4.2. Giderler Açısından Bakış 35
1.2.4.4.3. İşsizlik Sigortası Fonunun Mali Dengesi ve Fon Büyüklüğü 36
1.3. FİNANSMAN YÖNTEMLERİ 37
1.3.1. KAPİTALİZASYON YA DA BİRİKTİRME YÖNTEMİ (FUNDED METHOD) 38
1.3.2. DAĞITIM YA DA YILI YILINA FİNANSMAN YÖNTEMİ (PAY AS YOU GO –PAYG-METHOD) 40
1.3.3. FİNANSMAN YÖNTEMİNİN SEÇİMİ 42
1.3.4. SOSYAL GÜVENLİK FONLARININ DEĞERLENDİRME İLKELERİ 44
1.3.4.1. Likidite (Akışkanlık-Nakde Çevrilebilirlik) İlkesi *45*
1.3.4.2. Karlılık (Randıman) İlkesi *46*
1.3.4.3. Emniyet (Güvenlik) İlkesi *46*
1.3.5. TÜRKİYE'DE UYGULANAN FİNANSMAN YÖNTEMİ 47

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA PRİM TÜRLERİ VE ORANLARI

2.1. GENEL OLARAK 50
2.2. KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI PRİMİ 50
2.3. UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI PRİMİ 56
2.4. GENEL SAĞLIK SİGORTASI PRİMİ 62
2.5. İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ 65

2.6. SOSYAL GÜVENLİK DESTEK PRİMİ 68
2.7. BAZI KAMU GÖREVLİLERİ ADINA ÖDENEN ÖZEL PRİMLER 71

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PRİM MATRAHI (SİGORTA PRİMİNE ESAS KAZANÇLAR TOPLAMI) VE HESAPLANMASI

3.1. GENEL OLARAK 73
3.2. PRİM MATRAHINI OLUŞTURAN GÜNLÜK KAZANCIN BELİRLENMESİ VE ALT VE ÜST SINIRLARI 73
3.3. PRİM MATRAHININ BELİRLENMESİ 77
3.3.1. GENEL OLARAK 77
3.3.2. HİZMET AKDİYLE ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN PRİM MATRAHI 78
3.3.2.1. Prim Matrahına Dahil Edilecek Kazançlar 78
3.3.2.1.1. Sigortalının İlgili Ayda Hak Ettiği Ücretler 78
3.3.2.1.2. Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Çeşit İstihkaktan İlgili Ay İçinde Yapılan Ödemeler 81
3.3.2.2. Kısmen Prim Matrahına Dahil Edilmeyecek Kazançlar 83
3.3.2.2.1. Yemek Parası (Yardımı) 83
3.3.2.2.2. Çocuk Zammı (Yardımı) 84
3.3.2.2.3. Aile Zammı (Yardımı) 85
3.3.2.2.4. İşverenler Tarafından Sigortalılar Adına Ödenen Özel Sağlık Sigortası Primleri ve Bireysel Emeklilik Katkı Payları 86
3.3.2.3. Prim Matrahına Dahil Edilmeyecek Kazançlar 87
3.3.2.3.1. Ayni Yardımlar 87
3.3.2.3.2. Ölüm, Doğum ve Evlenme Yardımları 88
3.3.2.3.3. Görev Yollukları 88
3.3.2.3.4. Seyyar Görev Tazminatı, Kıdem Tazminatı, İş Sonu Tazminatı veya Kıdem Tazminatı Mahiyetindeki Toplu Ödemeler ve Keşif Ücreti 88
3.3.2.3.5. İhbar Tazminatı 89
3.3.2.3.6. Kasa Tazminatı 89
3.3.2.3.7. Kötü Niyet Tazminatı ve İşe Başlatmama Tazminatı 89
3.3.3. BAĞIMSIZ ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN PRİM MATRAHI 90
3.3.4. KAMU GÖREVLERİ BAKIMINDAN PRİM MATRAHI 92
3.3.5. İSTEĞE BAĞLI SİGORTALILAR BAKIMINDAN PRİM MATRAHI 94
3.3.6. YALNIZCA GENEL SAĞLIK SİGORTASINA TABİ OLANLAR BAKIMINDAN PRİM MATRAHI 94

3.3.7. DİĞER BAZI SİGORTALILAR BAKIMINDAN PRİM MATRAHI 97

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

HİZMETLERİN KURUMA BİLDİRİLMESİ: AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİ (APHB)

4.1. GENEL OLARAK 99

4.2. AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİNİN DÜZENLENMESİ 101

4.2.1. HİZMET AKDİYLE ÇALIŞANLAR (KANUN MD. 4/1/A SİGORTALILARI) BAKIMINDAN 102

4.2.1.1. İşveren ve İşyerine İlişkin Bilgiler 103

4.2.1.2. Sigortalılara İlişkin Bilgiler 104

4.2.1.2.1. Sigortalıların Sosyal Güvenlik Sicil Numaraları ile Ad Soyadları 104

4.2.1.2.2. Sigortalıların Prim Gün Sayıları 104

4.2.1.2.3. Eksik Gün Nedenlerinin Bildirilmesi 106

4.2.1.2.4. Diğer Bilgiler 109

4.2.1.3. Belgeye İlişkin Bilgiler 109

4.2.2. KAMU GÖREVLİLERİ (KANUN MD. 4/1/C SİGORTALILARI) BAKIMINDAN 109

4.2.2.1. İlk Kez 5510 Sayılı Kanunun Yürürlüğe Girmesinden Sonra Sigortalı Olanlar Bakımından 109

4.2.2.2. 5510 Sayılı Kanunun Yürürlüğe Girdiği Tarihten Önce Sigortalı Olanlar Bakımından 110

4.3. AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİNİN KURUMA VERİLME ŞEKLİ VE SÜRESİ 111

4.3.1. AYLIK PRİM VE HİZMET BELGELERİNİN KURUMA VERİLME ŞEKLİ: "E-SİGORTA PROJESİ" 111

4.3.2. AYLIK PRİM VE HİZMET BELGELERİNİN KURUMA VERİLME SÜRESİ 113

4.3.2.1. Hizmet Akdiyle Çalışanlar (Kanun md. 4/1/a Sigortalıları) Bakımından 113

4.3.2.2. Kamu Görevlileri (Kanun md. 4/1/c Sigortalıları) Bakımından 116

4.3.2.3. Sigortalı Çalıştırılmadığı Hususunun Kuruma Bildirilmesi 117

4.4. YASAL SÜRESİ GEÇİRİLDİKTEN SONRA KURUMA VERİLEN AYLIK PRİM VE HİZMET BELGELERİ 118

4.5. AFET VE DİĞER MÜCBİR SEBEP HALLERİNDE AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİNİN VERİLMESİNİN ERTELENMESİ 119

4.6. AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİNİN KURUMCA RESEN DÜZENLENMESİ 121

4.7. KURUMA BİLDİRİLMEDİĞİ DÜŞÜNÜLEN HİZMETLERİN TESPİTİNE İLİŞKİN ÖZEL BİR DÜZENLEME: ASGARİ İŞÇİLİK İNCELEMESİ 123
4.7.1. GENEL OLARAK 123
4.7.2. ASGARİ İŞÇİLİK TESPİT KOMİSYONU 124
4.7.3. KURUMUN DENETİM VE KONTROLLE GÖREVLİ MEMURLARINCA ASGARİ İŞÇİLİK MİKTARININ SAPTANMASI 125
4.7.4. PRİMLERİN KURUMCA RESEN TAHAKKUKU 125
4.7.5. ASGARİ İŞÇİLİK TESPİTİNE İTİRAZ 126
4.7.6. UZLAŞMA 126
4.8. AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİ KAYNAKLI İDARİ PARA CEZALARI 128
4.9. HİZMET AKDİYLE ÇALIŞAN SİGORTALILARIN HİZMETLERİN BİLDİRİLMESİNDE YENİ BİR DÖNEM: MUHTASAR VE PRİM HİZMET BEYANNAMESİ 129

BEŞİNCİ BÖLÜM

PRİMLERİN ÖDENMESİ

5.1. GENEL OLARAK 136
5.2. PRİM ÖDEME YÜKÜMLÜLERİ 136
5.3. PRİMLERİN ÖDENME SÜRESİ 139
5.3.1. HİZMET AKDİYLE ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN 139
5.3.2. BAĞIMSIZ ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN 141
5.3.3. KAMU GÖREVLİLERİ BAKIMINDAN 141
5.4. PRİMLERİN ÖDENMESİNE İLİŞKİN ESASLAR 143
5.5. PRİM TAHSİLATINI KOLAYLAŞTIRICI DÜZENLEMELER 146
5.6. PRİMLERİ SÜRESİNDE ÖDEMEMENİN YAPTIRIMI: GECİKME CEZASI VE GECİKME ZAMMI 151
5.7. PRİMLERİN ÖDENMESİNDE BİRLİKTE SORUMLULUK 153
5.7.1. İŞVEREN VEKİLİNİN SORUMLULUĞU 153
5.7.2. ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE SORUMLULUK 154
5.7.3. GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE SORUMLULUK 154
5.7.4. İŞYERİNİN DEVRİ HALİNDE YENİ İŞVERENİN SORUMLULUĞU 155
5.7.5. ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERİN SORUMLULUĞU 156

5.8. PRİM BORÇLARININ ERTELENMESİ, TECİL VE TAKSİTLENDİRİLMESİ İLE YENİDEN YAPILANDIRILMASI 158
5.8.1. AFET VE DİĞER MÜCBİR SEBEP HALLERİNDE PRİMLERİN ÖDENME SÜRESİNİN ERTELENMESİ 158
5.8.2. PRİM BORCUNUN TECİL VE TAKSİTLENDİRİLMESİ 159
5.8.3. PRİM BORÇLARININ YENİDEN YAPILANDIRILMASI (TAKSİTLENDİRİLMESİ) 160
5.9. PRİM BORÇLARINDA ZAMANAŞIMI 161
5.10. YERSİZ ALINAN PRİMLERİN İADESİ 164

İKİNCİ KISIM

PRİM TEŞVİKLERİ

1. GENEL OLARAK 169
2. UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI PRİMİ İŞVEREN HİSSESİNİN 5 PUANININ HAZİNECE KARŞILANMASI (5510 SAYILI KANUN MD. 81/1/I) ... 170
2.1. GENEL OLARAK 170
2.2. TEŞVİKTEN YARARLANMA ŞARTLARI 171
2.2.1. Kapsamdaki Sigortalılar 171
2.2.2. Kapsamdaki İşyerleri 172
2.2.2.1. Genel Olarak 172
2.2.2.2. 5335 Sayılı Kanunun 30. Maddesinin 2. Fıkrasında Yer Alan İşyerleri 173
2.2.2.3. Devlet İhale Kanunu İle Kamu İhale Kanununa ve Uluslararası Anlaşma Hükümlerine İstinaden Yapılan Alım ve Yapım İşleri 174
2.2.2.4. 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunundan İstisna Olan Alım ve Yapım İşleri 176
2.2.3. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 5510 Sayılı Kanun Türü Seçilerek Kuruma, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin ise Maliye Bakanlığına Verilmesi 176
2.2.4. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi 178
2.2.5. İşverenin Kendisinden veya Alt İşvereninden Dolayı Kuruma Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcu Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması 178
2.2.5.1. İşverenin Kendisinden Kaynaklı Prim, İdari Para Cezası, Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası 178
2.2.5.2. Alt İşverene Ait Prim, İdari Para Cezası, Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası 180

2.2.5.3. İşverenin ya da Alt İşverenin Prim, İdari Para Cezası, Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcunu Yapılandırması 181
2.3. TEŞVİKİN KAPSAM VE MİKTARININ BELİRLENMESİ 181
2.4. MUVAZAALI İŞLEMLER 183
2.5. TEŞVİKİN KESİLMESİ 183
2.5.1. Genel Olarak *183*
2.5.2. Teşvikten Yararlanamama Süresinin Başlangıcı *186*
2.5.3. Eksik Gün ya da Eksik SPEK Bildirimi Nedeniyle Teşvikin Kesilmemesi ... *186*
2.5.4. Alt İşverenin Kayıt Dışı İşçi Çalıştırmasının Asıl İşverene Etkisi *187*
2.6. TEŞVİKİN DİĞER TEŞVİKLERLE BİRLİKTE UYGULANMASI 187
2.7. KANUNUN GEÇİCİ 20. MADDESİNDEKİ BANKA VE SİGORTA ŞİRKETLERİ İLE BAZI ODA VE BORSALARIN KURMUŞ OLDUĞU SİGORTA SANDIKLARI İÇİN BEŞ PUANLIK TEŞVİK UYGULAMASI 188
2.7.1. Genel Olarak *188*
2.7.2. Teşvikten Yararlanabilme Koşulları *189*

3. BAĞIMSIZ ÇALIŞAN SİGORTALILARIN UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI PRİMLERİNİN 5 PUANININ HAZİNECE KARŞILANMASI (5510 SAYILI KANUN MD. 81/1/J) 190

3.1. GENEL OLARAK 190
3.2. TEŞVİKTEN YARARLANMA KOŞULLARI 191
3.2.1. Kapsamdaki Sigortalılardan Olma *191*
3.2.2. Sigortalının, Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Cezası ve Gecikme Zammı Borcunun Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması *191*
3.3. TEŞVİKİN KAPSAM VE MİKTARININ BELİRLENMESİ 192

4. YURT DIŞINA GÖTÜRÜLEN/GÖNDERİLEN SİGORTALILAR ADINA ÖDENECEK OLAN GENEL SAĞLIK SİGORTASI PRİMİ İŞVEREN HİSSESİNİN 5 PUANININ HAZİNECE KARŞILANMASI (5510 SAYILI KANUN MD. 81/1/İ) ... 193

4.1. GENEL OLARAK 193
4.2. TEŞVİKTEN YARARLANMA ŞARTLARI 194
4.2.1. Kapsamdaki Sigortalılar *194*
4.2.2. Kapsamdaki İşyerleri *195*
4.2.3. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 06486 Sayılı Kanun Türü Seçilerek Kuruma, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin ise Maliye Bakanlığına Verilmesi *196*
4.2.4. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi *197*
4.2.5. İşverenin Kuruma Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcu Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması *197*
4.3. TEŞVİKİN KAPSAM VE MİKTARININ BELİRLENMESİ 198

4.4. TEŞVİKİN KESİLMESİ 198
4.5. TEŞVİKİN DİĞER TEŞVİKLERLE BİRLİKTE UYGULANMASI 199

5. GELİŞMEKTE OLAN BÖLGELERDEKİ İŞVERENLERİN ÇALIŞTIRDIKLARI SİGORTALILAR ADINA ÖDEYECEĞİ UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI PRİMİ İŞVEREN HİSSESİ TEŞVİKİNE İLAVETEN UYGULANAN PRİM TEŞVİKİ (5510 SAYILI KANUN MD. 81/2) 199

5.1. GENEL OLARAK 199
5.2. TEŞVİKTEN YARARLANMA ŞARTLARI 200
5.2.1. Teşvik Kapsamındaki İl ve İlçeler 200
5.2.2. Kapsamdaki Sigortalılar 201
5.2.3. Kapsamdaki İşyerleri 202
5.2.4. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 46486-56486-66486 Sayılı Kanun Türleri Seçilerek Kuruma, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin ise Maliye Bakanlığına Verilmesi 202
5.2.5. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi 203
5.2.6. İşverenin Kanun md. 81/1/ı Bendinde Yer Alan Beş Puanlık Prim Teşvikinden Yararlanması 204
5.2.7. İşverenin Türkiye Genelinde Kuruma Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcu Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması ile Alt İşverenin Borçlarından Doğan Sorumluluk 204
5.2.8. E-Borcu Yoktur Aktivasyon Başvurusu 205
5.3. TEŞVİKİN KAPSAM VE MİKTARININ BELİRLENMESİ 206
5.4. TEŞVİKİN KESİLMESİ 206
5.5. TEŞVİKİN DİĞER TEŞVİKLERLE BİRLİKTE UYGULANMASI 207

6. YATIRIMLARDA DEVLET YARDIMLARI HAKKINDA KARARLAR UYARINCA UYGULANAN TEŞVİK (5510 SAYILI KANUN EK MD. 2) 207

6.1. GENEL OLARAK 207
6.2. TEŞVİKTEN YARARLANMA ŞARTLARI 208
6.2.1. Teşvik Kapsamındaki İşletmeler ve Yararlanacakları Teşvikin Kapsamı 208
6.2.2. Teşvik Kapsamındaki Sigortalılar 209
6.2.3. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 16322-26322 Sayılı Kanun Türleri Seçilerek Kuruma, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin ise Maliye Bakanlığına Verilmesi 210
6.2.4. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi 211
6.2.5. İşverenin Türkiye Genelinde Kuruma Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcu Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması ile Alt İşverenin Borçlarından Doğan Sorumluluk 211
6.2.6. İşverenin 6183 Sayılı Kanun Md. 22/A Uyarınca Maliye Bakanlığı Tahsilat Dairelerine Müracaat Tarihinden Önceki 15 Gün İçinde Vadesi Geçmiş Borcunun Bulunmaması 212

6.3. TEŞVİKTEN YARARLANILMAYA BAŞLANACAK TARİH 212
6.4. TEŞVİKTEN YARARLANILABİLECEK AZAMİ SÜRELER VE AZAMİ PRİM TUTARLARI 213
6.5. TEŞVİKİN KAPSAM VE MİKTARININ BELİRLENMESİ 215
6.6. TEŞVİKİN KESİLMESİ 216
6.7. TEŞVİKİN DİĞER TEŞVİKLERLE BİRLİKTE UYGULANMASI 217
7. GENÇ VE KADIN İSTİHDAMI İLE MESLEKİ BELGESİ OLAN SİGORTALI İSTİHDAMI TEŞVİKİ (4447 SAYILI KANUN GEÇİCİ MD. 10) 217
7.1. GENEL OLARAK 217
7.2. TEŞVİKTEN YARARLANMA ŞARTLARI 218
7.2.1. Kapsamdaki Sigortalılar 218
7.2.1.1. Sigortalının 01.03.2011 ila 31.12.2020 Tarihleri Arasında İşe Alınmış Olması 218
7.2.1.2. Sigortalının 18 Yaşından Büyük Olması 219
7.2.1.3. Sigortalının İşe Alınmadan Önceki Son 6 Ayda Kuruma Bildirilmemiş Olması 219
7.2.1.4. Sigortalının Fiilen Çalışması 220
7.2.1.5. Sigortalıların Teşvik Kapsamı Dışında Olmaması 220
7.2.2. Kapsamdaki İşyerleri 220
7.2.3. Teşvikten Yararlanılacak Sigortalının, İşyerinin Son 6 Aydaki Ortalama Sigortalı Sayısına İlaveten İstihdam Edilmesi 221
7.2.4. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 06111 Sayılı Kanun Türü Seçilerek Kuruma Verilmesi 223
7.2.5. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi 223
7.2.6. İşverenin Kuruma Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcu Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması ile Alt İşverenin Borçlarından Doğan Sorumluluk 224
7.2.7. Teşvikten Yararlanmak İçin Kuruma Başvurmak 225
7.3. TEŞVİKTEN YARARLANMA SÜRELERİ 225
7.3.1. 18 Yaşından Büyük ve 29 Yaşından Küçük Erkekler ile 18 Yaşından Büyük Kadın Sigortalılar Bakımından Teşvikten Yararlanma Süresi 226
7.3.2. 29 Yaşından Büyük Erkek Sigortalılar Bakımından Teşvikten Yararlanma Süresi 227
7.3.3. Hizmet Akdiyle Kanun md. 4/1/a Bendi Kapsamında Çalışırken Mesleki Yeterlilik Belgesi Alanlar ya da Mesleki ve Teknik Eğitim Veren Orta veya Yükseköğretimi Bitirenler Bakımından Teşvikten Yararlanma Süresi 227
7.3.4. Teşvikten Yararlanma Süresine İlişkin Ortak Hükümler 228
7.4. TEŞVİKİN MİKTAR VE KAPSAMININ BELİRLENMESİ 229
7.5. TEŞVİKİN KESİLMESİ 230
7.6. GEÇİCİ 20. MADDE KAPSAMINDAKİ SANDIKLARIN TEŞVİKTEN YARARLANMASI 230

7.7. MUVAZAALI İŞLEMLERİN ÖNLENMESİ 231

8. İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINI TAMAMLAYANLARIN İSTİHDAMINA YÖNELİK TEŞVİK (4447 SAYILI KANUN GEÇİCİ MD. 15) 231

8.1. GENEL OLARAK 231
8.2. TEŞVİKTEN YARARLANMA ŞARTLARI 233
8.2.1. Sigortalının 31.12.2017 Tarihine Kadar Başlatılan İşbaşı Eğitim Programını Tamamlamış Olması 233
8.2.2. Sigortalının İşbaşı Eğitim Programının Sona Ermesini İzleyen 3 Ay İçinde İşe Alınması 233
8.2.3. Sigortalının 23.04.2015 ve Sonraki Tarihlerde İşe Alınması 233
8.2.4. Sigortalının 18 Yaşından Büyük ve 29 Yaşından Küçük Olması 234
8.2.5. Sigortalının Bitirmiş olduğu İşbaşı Eğitim Programına Uygun Alanda İşe Alınması 234
8.2.6. İşyerinin Özel Sektöre Ait Olması 234
8.2.7. Sigortalının İşe Alındığı Yıldan Önceki Yılda Çalıştırılan Ortalama Sigortalı Sayısına İlaveten İstihdam Edilmesi 235
8.2.8. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 06645 Sayılı Kanun Türü Seçilerek Kuruma Verilmesi 237
8.2.9. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi 237
8.2.10. İşverenin Kuruma Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcu Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması ile Alt işverenin Borçlarından Doğan Sorumluluk 238
8.2.11. Kuruma Başvuruda Bulunmak 239
8.3. TEŞVİKTEN YARARLANMA SÜRELERİ 239
8.4. TEŞVİKİN MİKTAR VE KAPSAMININ BELİRLENMESİ 240
8.5. TEŞVİKİN KESİLMESİ 241
8.6. MUVAZAALI İŞLEMLERİN ÖNLENMESİ 241

9. ENGELLİ İSTİHDAMINA YÖNELİK TEŞVİK (4857 SAYILI KANUN MD. 30) 242

9.1. GENEL OLARAK 242
9.2. TEŞVİKTEN YARARLANMA ŞARTLARI 244
9.2.1. Özel Sektör İşvereni Olmak 244
9.2.2. Kapsam Dışı Sigortalılardan Olmama 244
9.2.3. Kuruma Başvuru 244
9.2.4. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 14857 ve 54857 Sayılı Kanun Türü Seçilerek Kuruma Verilmesi 245
9.2.5. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi 246
9.3. TEŞVİKİN KAPSAM VE MİKTARININ HESAPLANMASI 246
9.4. GEÇİCİ 20. MADDE KAPSAMINDAKİ SANDIKLARIN TEŞVİKTEN YARARLANMASI 248
9.5. TEŞVİKİN KESİLMESİ 248

10. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME FAALİYETLERİNİN DESTEKLENMESİNE YÖNELİK TEŞVİK (5746 SAYILI KANUN MD. 3/3) 248
10.1. GENEL OLARAK 248
10.2. TEŞVİKTEN YARARLANMA ŞARTLARI 250
10.2.1. Kapsamdaki İşyerleri *250*
10.2.2. Kapsamdaki Sigortalılar *251*
10.2.3. Kuruma Başvuruda Bulunmak *252*
10.2.4. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 5746 Sayılı Kanun Türü Seçilerek Kuruma Verilmesi *253*
10.3. TEŞVİKTEN YARARLANILMAYA BAŞLANACAK TARİH 253
10.4. TEŞVİKİN KAPSAM VE MİKTARININ BELİRLENMESİ 254
10.5. TEŞVİKİN KESİLMESİ 255
11. İŞSİZLİK ÖDENEĞİ ALANLARI İŞE ALAN İŞVERENLERE YÖNELİK TEŞVİK (4447 SAYILI KANUN MD. 50/5) 255
11.1. GENEL OLARAK 255
11.2. TEŞVİKTEN YARARLANMA ŞARTLARI 256
11.2.1. Teşvik Kapsamındaki İşyerleri *256*
11.2.2. Teşvik Kapsamındaki Sigortalılar *256*
11.2.3. Sigortalının 01.10.2009 ve Sonraki Tarihlerde İşe Alınmış Olması *257*
11.2.4. Sigortalının İşe Alındığı Tarihte İşsizlik Ödeneği Almaya Hak Kazanmış Olması *257*
11.2.5. Sigortalının, İşe Alındığı Tarihten Önceki 6 Ayın Ortalama Sigortalı Sayısına İlaveten İstidam Edilmesi *257*
11.2.6. Sigortalının İşten Ayrıldığı İşyerinden Farklı Bir İşyerinde Çalışması *258*
11.2.7. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 15921 Sayılı Kanun Türü Seçilerek Kuruma Verilmesi *259*
11.2.8. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi *259*
11.3. TEŞVİKTEN YARARLANILACAK SÜRE 260
11.4. TEŞVİKİN KAPSAM VE MİKTARININ BELİRLENMESİ 261
11.5. TEŞVİKİN DİĞER TEŞVİKLERLE BİRLİKTE UYGULANMASI 262
11.6. TEŞVİKİN KESİLMESİ 262
12. KÜLTÜR YATIRIMLARI VE GİRİŞİMLERİNE YÖNELİK TEŞVİK (5225 SAYILI KANUN MD. 5) 263
12.1. GENEL OLARAK 263
12.2. TEŞVİKTEN YARARLANMA ŞARTLARI 264
12.2.1. Kapsamdaki İşyerlerinden Olma *264*
12.2.2. Kapsam Dışındaki Sigortalılardan Olmama, Teşvikten Yararlanılabilecek Azami Sigortalı Sayısına Dahil Olma ve Fiilen Çalışma *264*
12.2.3. Kuruma Başvuruda Bulunma *265*

12.2.4. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 25225-55225 Sayılı Kanun Türleri Seçilerek Kuruma Verilmesi *265*
12.2.5. İşverenin Türkiye Genelinde Kuruma Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcu Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması *266*
12.3. TEŞVİKTEN YARARLANILACAK SÜRE 267
12.4. TEŞVİKİN KAPSAM VE MİKTARININ BELİRLENMESİ 267
12.5. TEŞVİKİN KESİLMESİ 268
13. ASGARİ ÜCRET DESTEĞİ (5510 SAYILI KANUN GEÇİCİ MD. 71) 268
13.1. GENEL OLARAK 268
13.2. SAĞLANAN DESTEKTEN YARARLANMA ŞARTLARI 270
13.2.1. 01.01.2017 ve Önceki Tarihlerde Tescil Edilmiş Olan İşyerleri Bakımından *270*
13.2.1.1. Kapsamdaki Sigortalılar 270
13.2.1.2. Kapsamdaki İşyerleri 270
13.2.1.3. Sağlanan Destekten Yararlanılabilecek Prim Gün Sayısı Toplamı 270
13.2.1.4. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Kuruma, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin ise Maliye Bakanlığına Verilmesi 271
13.2.1.5. İşverenin Kuruma Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcu Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması 272
13.2.1.6. 2017 Yılı İçin Prime Esas Kazancın Eksik ya da Hiç Bildirilmemiş Olması 272
13.2.2. 01.01.2017-31.12.2017 Tarihleri Arasında Tescil Edilecek Olan İşyerleri Bakımından *272*
13.2.2.1. Kapsamdaki Sigortalılar 272
13.2.2.2. Kapsamdaki İşyerleri 273
13.2.2.3. Destekten Yararlanılabilecek Prim Gün Sayısı Toplamı 273
13.2.2.4. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Kuruma, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin ise Maliye Bakanlığına Verilmesi 274
13.2.2.5. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi .. 274
13.2.2.6. İşverenin Kuruma Vadesi Geçmiş Borcunun Bulunmaması ya da Borçlarının 6183 Sayılı Kanun md. 48 Çerçevesinde Yapılandırılmış Olması . 275
13.2.2.7. İşyerinde Kayıt Dışı İstihdam ya da Sahte Sigortalı Bildirimi Olmaması 275
13.3. SİGORTA PRİMLERİNİN İŞÇİ VE İŞVEREN HİSSELERİNİN TAMAMININ DİĞER TEŞVİKLER KAPSAMINDA DEVLET TARAFINDAN KARŞILANDIĞI DURUMLARDAKİ UYGULAMA 275
13.4. DESTEĞİN KAPSAM VE MİKTARININ BELİRLENMESİ 276
13.5. MUVAZAALI İŞLEMLERİN ÖNLENMESİ 277

14. İŞKUR'A KAYITLI İŞSİZLERİN 01.02.2017-31.12.2017 TARİHLERİ ARASINDA İŞE ALINMASINA YÖNELİK DESTEK (4447 SAYILI KANUN GEÇİCİ MD. 17) 277

14.1. GENEL OLARAK 277
14.2. DESTEKTEN YARARLANMA ŞARTLARI 278
14.2.1. Sigortalının 01.02.2017-31.12.2017 Tarihleri Arasında İşe Alınması 278
14.2.2. İşe Alınan Sigortalının İŞKUR'a Kayıtlı İşsiz Olması 278
14.2.3. Sigortalının İşe Alındığı Tarihten Önceki 3 Ay İçinde Kuruma 10 Günden Fazla Bildirilmemiş Olması 279
14.2.4. İşe Alınan Sigortalının Destek Kapsamı Dışında Olmaması 279
14.2.5. İşyerinin Özel Sektör İşverenine Ait Olması 279
14.2.6. Sigortalının, İşe Alındığı İşyerinde 2016 Yılı Aralık Ayındaki Çalışan Sayısına İlaveten İstihdam Edilmesi 280
14.2.7. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 1687 Sayılı Kanun Türü Seçilerek Kuruma Verilmesi 281
14.2.8. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi 282
14.2.9. İşverenin Kuruma Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcu Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması ile Alt işverenin Borçlarından Doğan Sorumluluk 282
14.2.10. Kuruma Başvuruda Bulunmak 283
14.3. DESTEĞİN KAPSAM VE MİKTARININ BELİRLENMESİ 283
14.4. DİĞER TEŞVİKLERDEN YARARLANILMASI 284
14.5. DESTEĞİN KESİLMESİ 285
14.6. MUVAZAALI İŞLEMLERİN ÖNLENMESİ 285

15. ALT MEVZUAT ÇALIŞMALARI DEVAM EDEN DİĞER TEŞVİKLER 285

15.1. SOSYAL YARDIM ALANLARIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN DESTEK (3294 SAYILI KANUN EK MD. 5) 285
15.2. İŞ KAZALARININ ENGELLENMESİNE YÖNELİK TEŞVİK (4447 SAYILI KANUN EK MD. 4) 287
15.3. SOSYAL HİZMETLER KAPSAMINDAKİLERİN İSTİHDAMINA YÖNELİK TEŞVİK (2828 SAYILI KANUN EK MD. 1) 288

16. TEŞVİK UYGULAMALARINA İLİŞKİN ORTAK HÜKÜMLER 289

16.1. HERHANGİ BİR SİGORTA PRİMİ TEŞVİKİNDEN YARARLANDIKTAN SONRA AYNI SİGORTALI İÇİN VE GERİYE DÖNÜK OLARAK TEŞVİK TERCİHİNİN DEĞİŞTİRİLEMEMESİ 289
16.2. DEVAMLI İŞYERİ SİGORTALILARI İLE YAPILAN İHALE KONUSU İŞLERDE TEŞVİK UYGULAMASI 290

SONUÇ 291
KAYNAKÇA 301

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1 : Sosyal Güvenlik Prim Gelirleri, 2007-2016 Yılları…….....26

Tablo 2 : Sosyal Güvenliğin Finansmanında Devlet Katkısı, 2007-2016 Yılları…27

Tablo 3 : Sosyal Güvenlik Kurumunun Diğer Gelirleri, 2007-2016 Yılları ……..28

Tablo 4 : Yaşlılık Aylığı Ödemeleri, 2007-2016 Yılları……..29

Tablo 5: Sağlık Harcamaları, 2007-2016 Yılları……..30

Tablo 6: Diğer Giderler, 2007-2016 Yılları…….31

Tablo 7: Gelir-Gider Dengesi, 2007-2016 Yılları……32

Tablo 8: İşsizlik Sigortası Fonunun Gelirleri, 2007-2016 Yılları……34

Tablo 9: İşsizlik Sigortası Fon Gelirlerinin Yüzdesel Dağılımı ……35
2007-2016 Yılları

Tablo 10: İşsizlik Sigortası Fon Giderleri, 2007-2016 Yılları…….36

Tablo 11: İşsizlik Sigortası Fonu Mali Dengesi ve Fon Büyüklüğü……....37
2007-2016 Yılları

Tablo 12: Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Oranlarının Görünümü……56

Tablo 13: Uzun Vadeli Sigorta Kolları Prim Oranlarının Görünümü……...61

Tablo 14: Yıllara ve Aylara Göre Gecikme Zammı Oranları……..152

KISALTMALAR

APHB : Aylık Prim ve Hizmet Belgesi

AYM : Anayasa Mahkemesi

B. : Bası

C. : Cilt

bkz. : Bakınız

Çev. : Çeviren

ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DPT : Devlet Planlama Teşkilatı

drl. : Derleyen

E. : Esas

FHSZ : Fiili Hizmet Süresi Zammı

GSS : Genel Sağlık Sigortası

H.D : Hukuk Dairesi

HGK : Hukuk Genel Kurulu

Ed. : Editör

ILO : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

K. : Karar

Kanun : 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Kurum : Sosyal Güvenlik Kurumu

KVSK : Kısa Vadeli Sigorta Kolları

No : Numara

md. : Madde

par. : Paragraf

RG. : Resmi Gazete

s. : Sayfa

S. : Sayı

ss. : Sayfa Sayısı

SGDP : Sosyal Güvenlik Destek Primi

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

SPEK : Sigorta Primine Esas Kazançlar

SSİY : Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği

T.C. : Türkiye Cumhuriyeti

TDK : Türk Dil Kurumu

UVSK : Uzun Vadeli Sigorta Kolları

vb. : ve benzeri

vd. : ve diğerleri

GİRİŞ

Sosyal güvenlik ihtiyacı hiç şüphesiz ki insanlık tarihinin en eski ve önemli ihtiyaçlarından birisidir. İnsanlar, eski çağlardan bu yana açlık, engellilik, yoksulluk ve yaşlılık gibi çeşitli tehlikelerle mücadele etmek durumunda kalmışlardır. İşte bu korunma ve güven içinde hissetme arzusu her dönemde güçlü bir ihtiyaç olarak kendini hissettirmiştir. Çünkü insanlar bugünlerini rahat bir şekilde yaşamanın yanında yarınlarından da emin ve güven içinde olmak isterler.[1] Sosyal güvenlik; sosyal tehlikelerin ortaya çıkardığı zararlar karşısında, kişilerin kendilerini güven içinde hissetmeleri ve bu zararlardan kurtarılma garantisini ifade etmektedir. Güvenlik kavramı ile geleceğe yönelik olarak bugünden gerekli tedbirleri alma; güvenlik kavramının başına eklenen sosyal sözcüğü ile de toplum düzeni bakımından bugünün de ihmal edilmemesi gerekliliği vurgulanmıştır.[2] Sosyal tehlike kavramı ise kişilerin gelirlerinde azalmaya/kesilmeye ve/veya giderlerinde artışa yol açan olaylar şeklinde tanımlanabilir.[3] Çalışanların, karşılaşabilecekleri risklere ilişkin endişelerini ortadan kaldırmadan sürdürülecek bir çalışma ortamı doğal olarak ne verimli ne de insani olacaktır.[4] Sosyal güvenliğin bir bütün olarak, sosyal devlet anlayışının hayata geçirilmesi noktasında en geniş kapsamlı sosyal politika aracı olduğu da söylenebilir.[5]

Dünyadaki sosyal güvenlik sistemleri, yardımlardan yararlananların parasal katkılarına dayanan sosyal güvenlik rejimleri ve yardımlardan yararlananların parasal katkılarına dayanmayan sosyal güvenlik rejimleri olarak iki ana başlıkta ele alınabilir. Katılmalı ya da primli rejim "sosyal sigorta" tekniğine dayanırken, katılmasız ya da primsiz sosyal güvenlik rejimi ise "sosyal yardım" ve "sosyal hizmet" tekniklerine dayanmaktadır. Katılmalı rejimlerde sistemin finansmanı önemli ölçüde primlere dayanırken, katılmasız rejimlerde finansman, bu kapsamdaki kişiler genellikle maddi imkanlardan yoksun olduklarından dolayı devlet bütçesinden ya da diğer kamu

---

[1] Berna Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, Ankara: Turhan, 2016, s. 1.
[2] Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 12. Baskı, İstanbul: Beta, 2017, s. 3-4.
[3] Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, s. 4.
[4] Nizamettin Aktay, **"**Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Önemli Bir Unsur Olarak Çalışma Yaşamının Denetimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, Haziran 2012, s. 10.
[5] Yusuf Alper, "Sosyal Güvenlik ve Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Kurumları", **Toprak İşveren Dergisi**, Sayı: 112, Aralık 2016, s. 5.

kaynaklarından sağlanmaktadır.[6] Bu sebeple katılmasız rejimler vergi sistemlerinin iyi işlediği gelişmiş ülkelerde daha çok yerleşmiştir. Zira bu sistemde ilgililerin herhangi bir katılımı söz konusu değildir.[7] Sosyal yardımların rolü, gerek gelişmiş ve gerekse de gelişmekte olan sosyal güvenlik sistemlerinde son yıllarda hızla artan işsizlik ve güvencesiz istihdam gibi sorunlar nedeni ile önemli ölçüde artmaktadır.[8] Uygulamada pek çok ülke, seçilecek yöntemin belirlenmesi noktasında primli ya da primsiz rejimi temel alarak karma bir sistem benimsemektedir. Ancak primli rejimin tercih edilmesi durumunda sosyal sigortalar tekniği sosyal güvenlik alanında boşluklar bırakabilecektir. Bu sebeple sistemin primsiz rejimle tamamlanması gerekmektedir.[9] Biz konumuz gereği primsiz rejim üzerinde durmayacağız.

Sosyal sigorta tekniğinin uygulandığı katılmalı rejimde sistemin finansmanı temel olarak primlerle sağlanmaktadır. Genel olarak primler, gerek sosyal güvenlik sistemlerince sigortalanan risklerin karşılığında sağlanan yardımların ve gerekse de sosyal güvenlik kurumlarının yönetim giderlerinin finansmanı için sigortalılardan, işverenlerden ve devletten alınan tutarlardır. İşverenlerden alınan primler, sosyal güvenliğin üçlü finansmanı kapsamında önemli bir yer tutsa da işverenler açısından ciddi bir maliyet unsuru olduğu da tartışmasızdır. Günümüzde devletler, aktif istihdam politikaları kapsamında bu maliyeti düşürmek ve buna paralel olarak da istihdamı arttırmak için çeşitli prim teşvikleri getirmişlerdir.

Çalışmamızda Türk sosyal güvenlik hukukunda yer alan primler ve prim teşvikleri incelenmiştir. Çalışmamız iki ana kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda primler ele alınmıştır. Birinci kısım ise kendi içinde beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde finansman kaynak ve yöntemleri temelinde sosyal güvenliğin finansmanı konusu ele alınmıştır. Bu bölümde ayrıca Türk sosyal güvenlik sisteminin finansmanı değerlendirilmeye çalışılmıştır. İkinci bölümde Türk sosyal güvenlik hukukunda yer alan prim türleri ve oranları ele alınmıştır. Bu bölümde kısa vadeli sigorta kolları primi, uzun vadeli sigorta kolları primi, genel sağlık sigortası primi, işsizlik sigortası primi,

[6] Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 18. Baskı, İstanbul: Beta, 2016, s. 735.
[7] Abdurrahman Ayhan, "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, Ocak 2012, s. 47.
[8] Şenay Gökbayrak, "Değişen Refah Devletleri ve Sosyal Yardımlar", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 1, Mayıs 2017, s. 72.
[9] Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, s. 9.

sosyal güvenlik destek primi ve bazı kamu görevlileri adına ödenen özel primler anlatılmıştır. Üçüncü bölümde sigorta primine esas kazançlar toplamı ve bunun hesaplanması konusu ele alınmıştır. Bu bölümde bağımlı ve bağımsız çalışanlar bakımından prime esas kazançların belirlenmesi ve prim matrahını oluşturan günlük kazanç alt ve üst kazanç sınırları anlatılmıştır. Dördüncü bölümde işverenlerce düzenlenmesi gereken aylık prim ve hizmet belgesi konusu ele alınmıştır. Bu bölümde bağımlı çalışanlar adına düzenlenip Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilecek olan prim ve hizmet belgelerinin düzenlenmesi ile Kuruma verilme süreleri ve şekilleri anlatılmıştır. Beşinci bölümde ise primlerin ödenmesi konusu ele alınmıştır. Bu bölümde prim ödeme yükümlüleri, primlerin Kuruma ödenme süresi ve primlerin ödenmemesinin yaptırımları anlatılmıştır.

Çalışmamızın ikinci kısmında ise 2017 yılı itibari ile yürürlükte olan prim teşvikleri anlatılmıştır. İkinci kısımda; uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesinin beş puanının Hazinece karşılanması, bağımsız çalışan sigortalıların uzun vadeli sigorta kolları priminin beş puanının Hazinece karşılanması, yurt dışına götürülen/gönderilen sigortalılar adına ödenecek olan genel sağlık sigortası primi işveren hissesinin beş puanının Hazinece karşılanması, gelişmekte olan bölgelerdeki işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılar adına ödeyeceği uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi teşvikine ilaveten uygulanan prim teşviki, yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar uyarınca uygulanan teşvik, genç ve kadın istihdamı ile mesleki belgesi olan sigortalı istihdamı teşviki, işbaşı eğitim programlarını tamamlayanların istihdamına yönelik teşvik, engelli istihdamına yönelik teşvik, araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin desteklenmesine yönelik teşvik, işsizlik ödeneği alanları işe alan işverenlere yönelik teşvik, kültür yatırımları ve girişimlerine yönelik teşvik, asgari ücret desteği, İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin 01.02.2017-31.12.2017 tarihleri arasında işe alınmasına yönelik destek, sosyal yardım alanların istihdamına ilişkin destek, iş kazalarının engellenmesine yönelik teşvik ve sosyal hizmetler kapsamındakilerin istihdamına yönelik teşvik konuları ele alınmıştır.

BİRİNCİ KISIM

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA PRİMLER

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİĞİN FİNANSMANI

1.1. GENEL OLARAK

Ekonomi kökenli olan finansman kelimesi, sözlük anlamı itibariyle: *"Bir girişime, işleyebilmesi, gelişebilmesi için gereken para ve krediyi sağlama işi"* olarak tanımlanmıştır.[10] Tanımdan anlaşılabileceği gibi finansman kavramının aksiyon boyutu, kaynağın temini işidir. Sosyal güvenliğin finansmanı ise genel olarak; ihtiyaç duyulan finans kaynaklarının temini ve temin edilen finans kaynaklarının sigortalanan risklerin gerçekleşmesine kadar ne şekilde değerlendirileceği ile bu risklerin gerçekleşmesine müteakip anılan kaynaklardan giderlerin karşılanmasını konu almaktadır.[11] Her iki tanım birlikte değerlendirildiğinde; sosyal güvenliğin finansmanının dar anlamda kaynak teminini, geniş anlamda ise gerek kaynak teminini ve gerekse de finansman yöntemini ifade ettiği söylenebilir. Sosyal güvenliğin finansmanına geniş açıdan bakıldığında, karşımıza iki problem çıkmaktadır. Bunlardan ilki sigortalanan riskler karşılığında yapılacak olan sosyal güvenlik harcamaları ile sosyal güvenlik kurumlarının yönetim giderlerinin hangi kaynak ya da kaynaklarla finanse edileceği; yani kaynak problemidir. İkincisi ise kaynağın temin edilmesinden sonra genel olarak ne şekilde değerlendirileceği ve kullanılacağına ilişkin finansman yöntemi problemidir.

Günümüz sosyal güvenlik sistemlerinin, sigortalanan riskler ve kapsamdaki sigortalılar açısından kapsamı genişledikçe ve de sağlanan yardımların düzeyleri arttırıldıkça sürdürülebilirlik açısından yeni finansman kaynakları yaratma ihtiyacı

---

[10] **Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük**, "Finansman Kavramı", (Erişim: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5824a8be0129b3.97126798 (Erişim Tarihi: 10.11.2016)).

[11] Kadir Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara: Gazi Kitabevi, 2015, s. 205.

kaçınılmaz olmaktadır. Bu da doğal olarak bir finansman sorununa neden olmaktadır.[12] Çünkü sosyal güvenlik her şeyden önce pahalı bir hizmettir ve istenen amaçların gerçekleştirilmesi yüksek bir maliyete katlanmayı gerektirmektedir.[13] Finansman sorununa yol açan anılan nedenlerin dışında; kapsamı çok geniş tutulan hizmet borçlanmaları, genç nüfusun istihdama katılamaması, kayıt dışı istihdamın önüne geçilememesi, erken yaşta emeklilik, sosyal güvenlik fonlarının etkin işletilememesi sonucu enflasyon karşısında erimesi gibi çeşitli istihdam, fon yönetimi ve sosyal güvenlik politika hataları da finansman bunalımlarını ortaya çıkarmaktadır.[14] Tüm bunların dışında tıp alanındaki gelişmeler, artan eğitim seviyesi, hayat kalitesine verilen önem, sağlıklı ve doğal yaşam tarzının benimsenmesi gibi değişen yaşam tarzları sonucu olarak başta ortalama yaşam süresinin hızla artması vb. pek çok demografik, kültürel ve sosyolojik neden de yeni finansman kaynakları yaratma ihtiyacını zorunlu kılmaktadır. Ancak kanımızca kaynak sorununa yol açan en önemli neden ifade edildiği gibi sosyal güvenliğin gerek nicel ve gerekse de nitel yönden kapsam ve kalitesinin yükselmesidir.

Sosyal güvenliğin finansmanı sorunu, günümüz ekonomik şartları içinde karmaşık sorunları içeren bir konu haline gelmiştir ve gerek gelişmiş ülkelerde ve gerekse de gelişmekte olan ülkelerde bu konuda çeşitli çözüm arayışları tartışılagelmektedir.[15] Çünkü sosyal güvenlik gelir ve harcamalarının milli gelir içindeki payı önemli oranlara ulaşmıştır. Bu oranlar daha da artma eğilimi göstermektedir.[16] Ayrıca bu finansmanın etkileri geniş bir yelpazede ekonominin her kesiminde hissedilmektedir.[17] Belirtmek gerekir ki finansman sorunları; her ülke için değişen ekonomik, demografik, sosyolojik ve politik şartların etkisi ile tüm ülkelerde farklı başlıklarda karşımıza çıkmaktadır.[18]

Sosyal güvenlik kurumlarının; sigortalılara, ihtiyaç duydukları hizmetleri verebilmeleri için gerçekten sağlam bir finansman yapısına sahip olmaları ve de

[12] Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 16. Baskı, İstanbul: Beta, 2016, s. 62.
[13] Yusuf Alper, "Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, Haziran 2011, s. 8.
[14] Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, s. 62.
[15] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 62.
[16] Sait Dilik**, Sosyal Güvenlik**, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1992, s. 209.
[17] Cahit Talas, **Sosyal Ekonomi**, 6. Baskı, Ankara: Sevinç Matbaası, 1983, s. 355.
[18] Şakar, **Sosyal Sigortalar**, s. 61.

sigortalıları koruma altına aldıkları riskler için en doğru finansman yönetimini kullanmaları gerekmektedir.[19] Sağlam bir finansman yapısına sahip olmak ve her geçen gün ortaya çıkan finansman sorunlarının çözümü için; kişisel ya da politik tercihlere göre değişiklik göstermeyen, mali dengeleri gözeten, uzun vadeli ve gerçekçi bir sosyal güvenlik planı hazırlamak ve sosyal güvenlik politikalarına, bilimin ışığı doğrultusunda yön vermek gerekmektedir.[20]

1.2. FİNANSMAN KAYNAKLARI

Sosyal güvenlik kurumlarının, sigortalılara karşı yüklendiği görevleri yerine getirmek için parasal kaynaklara ihtiyacı vardır.[21] Peki, sosyal güvenliğin sağlanması için gerekli olan mali kaynaklar nasıl ve nereden temin edilecektir? Sosyal güvenliğin finansmanı konusunda en önemli mesele, finansman için gerekli olan kaynakların temini meselesidir.[22] Sosyal güvenliğin gelir kaynakları, birbirine zıt iki temel düşünceden hareketle belirlenir. Bunlardan birincisi, sosyal güvenliği toplumun bir sorunu olarak görmekte ve bireyin sosyal güvenliğini sağlama sorumluluğunu devlete yüklemektedir. Bu düşüncenin temeli, kişinin sosyal güvenliğinin, yurttaşlık hakkından doğduğudur. Bu düşüncenin doğal sonucu olarak, sosyal güvenliğin tüm giderleri devlet tarafından karşılanacaktır. Sosyal güvenliğin finansmanı, vergiler ve ulusal bütçeden yapılacak katkılarla sağlanacaktır. Sosyal güvenliğin gelir kaynaklarına ilişkin diğer düşünce ise, sosyal güvenliği, kişiye ve kişisel sorumluluk bilincine dayandırmaktadır. Kişi, kendisinin ve ailesinin ekonomik güvencesini devletten önce kendisi düşünmek zorundadır. Bunun doğal sonucu ise sosyal güvenliğin finansmanının, işçi ve işveren primleri ile sağlanmasıdır.[23] Ancak uygulamada her iki yöntemde kullanılmakta ve sosyal güvenliğin finansmanında karma bir yol izlenmektedir. Finansman kaynaklarının tercihi her ülkenin ekonomik, sosyal düzen ve yapısına; siyasi ve ideolojik şartlarına göre değişmektedir.[24] Gerçekten hemen her ülkede farklı oranlarda olsa da sosyal

---

[19] İsmail Güneş ve Soner Yakar, "Sosyal Sigorta Finansman Yöntemleri ve Türkiye'de Sosyal Sigorta Kurumlarının Finansman Yöntemlerinin Değerlendirilmesi", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S: 2, 2004, s. 128.
[20] Şakar, **Sosyal Sigortalar**, s. 61-62.
[21] Kenan Tunçomağ, **Sosyal Sigortalar**, 5. Bası, İstanbul: Beta, 1990, s. 83.
[22] Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 27.
[23] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 62; Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 211; Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 356; Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 34-35.
[24] Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 211.

güvenliğin finansmanı işçi ve işveren primleri ile vergiler ve devlet katkılarıyla sağlanmaktadır. Bazı ülkelerde vergi ve hazine yardımları önemli kaynak sağlasa da sosyal güvenliğin finansmanında temel kaynak işçi ve işverenlerden ve bazen de devletten alınan primlerdir.[25]

1.2.1. Vergilerle Finansman

Sosyal sigortaların vergi gelirleri ile finanse edilmesi, tüm sistemin yahut da belirli sigorta kollarının finanse edilmesine göre farklılık arz etmektedir. Bütün bir sistemin vergi gelirleri ile finanse edilmesi nadir rastlanan bir durumdur.[26] Örneğin Yeni Zelanda'da sosyal güvenlik sisteminin oluşturulduğu 1938 yılından son yıllara kadar gelirler üzerinden alınan vergiler, sistemin tek finansman kaynağı olmuştur. İngiltere'de Beveridge Raporu, kimi riskler açısından aynı ilkeyi benimsemiştir.[27] Yeni Zelanda sosyal güvenlik sistemi, esas olarak ülkede tarım ekonomisinin baskın olması nedeniyle yardım fikrinden hareket etmektedir. Sistem, toplumun her bir üyesinin, bu topluma karşı bir nafaka alacağına sahip bulunduğu; gelirleri belirli bir miktarın altına düştüğünde ise bu hakkını ileri sürebileceği felsefesi üzerine kuruludur.[28] Ancak sosyal güvenliğin finansmanının, bütünü ile vergi ödeyenlere yüklenmesi her ülke için sürdürülebilir nitelikte bir yol olarak görülmemektedir. Çünkü devletlerin, sosyal güvenliğin dışında çok farklı alanlarda yürütmesi gereken görev ve sorumlulukları da vardır. Vergi ile finansman daha çok sosyal yardım ve sosyal hizmete muhtaç olan kimselere yardım sağlamakta kullanılan bir finansman sistemidir.[29]

Sosyal sigortaların vergi ile finansmanı, tüm sistemin vergi gelirleri ile finansmanından ziyade belli sigorta kollarının vergi gelirleri ile finanse edilmesi üzerine kuruludur. Aile ödenekleri sigortası gibi sigortalının kendinden ziyade bütün ailesine yönelik sosyal güvenlik garantisi sağlayan sigorta kolları genel olarak vergi gelirleri ile finanse edilmektedir. Nitekim sosyal sigorta sisteminin primle finanse edildiği Hollanda, Norveç, İspanya, İsveç, İngiltere gibi ülkelerde aile sigortası vergi gelirleri ile

[25] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 157.
[26] Yusuf Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", Yusuf Alper ve Seda Tekeli (Ed), **Sosyal Güvenlik** içinde, 4. Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2659, 2015, s. 143.
[27] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 64.
[28] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 55; Tunçomağ, **Sosyal Sigortalar**, s. 25.
[29] Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 29.

finanse edilmektedir. Aile sigortası, gelirin yeniden dağılımını sağladığı için pek çok ülke tarafından yoksullukla mücadele aracı olarak vergi gelirleri ile finanse edilmektedir.[30]

1.2.2. Primlerle Finansman

1.2.2.1. Prim Kavramı ve Genel Olarak Prim

Sosyal güvenliğin en önemli vasıtası sosyal sigortalar, sosyal sigortaların en önemli finansman vasıtası da primlerdir. Tıpkı özel sigortalar gibi sosyal sigortalarda primle finanse edilir. Prim, belirli hizmetlerden faydalanmanın bedelini teşkil eden iştiraklerin bir çeşidi olarak nitelendirilebilir.[31] Ülkemiz özelinde sosyal sigorta primi; Kanunun, kendilerine karşı güvence sağladığı sosyal risklerden birinin gerçekleşmesi durumunda yapılması gerekli sigorta yardımları ile Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yönetim giderlerinin karşılığı olarak, Kanun md. 4/1/a ve 4/1/c sigortalıları için, sigortalının kazancının belirli bir yüzdesi üzerinden; Kanun md. 4/1/b sigortalıları içinse prime esas alt ve üst kazanç sınırları arasından kendilerinin belirleyecekleri bir meblağ üzerinden alınan parayı ifade etmektedir.[32] Yine ülkemiz özelinde, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortasını da kapsayacak biçimde daha geniş bir tanım olarak sosyal güvenlik primi ise; Sosyal Güvenlik Kurumu'nun, kanunlarla belirlenen edimlerini ve yönetim giderini finanse etmek için; bağımlı çalışan sigortalıların kendileri ve işverenleri tarafından sigortalının prime esas kazançları toplamının; bağımsız çalışan sigortalılar ile isteğe bağlı sigortalıların prime esas kazançlar toplamı alt ve üst sınırları arasında bizzat kendilerince tayin edilen kazançların; yalnızca genel sağlık sigortasına tabi sigortalılardan, Kanunla belirlenen belirli bir gelir düzeyinin altındakiler için devletçe, bu gelir düzeyinin üzerindeki sigortalılar içinse kendileri tarafından ve Kanunla belirlenmiş matrahların belirli bir yüzdesi olarak ödenen meblağdır.

Sosyal sigorta primleri kural olarak; bağımlı çalışanlar için sigortalılardan ve

---

[30] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 143.
[31] Turan Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, 2. Baskı, İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, 2011, s. 135.
[32] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 222. **Diğer tanımlar için bkz.** Fatih Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, 2. Baskı, Ankara: Seçkin, 2009, s. 128; Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, 1. Baskı, İstanbul: Beta, 2011, s. 5; Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 206; Abdurrahman İlhan Oral, "Primler", Nüvit Gerek ve Abdurrahman İlhan Oral (Ed), **Sosyal Güvenlik Hukuku** içinde, 4. Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2872, 2015, s. 199; Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 57.

bu sigortalıları çalıştıran işverenlerden, kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışan sigortalıların ise bizzat kendileri tarafından ödenir. Bu primlere ilaveten bazı ülkelerde devletin ulusal bütçeden yaptığı katkı, sistemin finansman yetersizliklerini giderme amacına yöneliktir. Sosyal güvenliğin finansman sorunları her ne kadar devletleri ulusal bütçeden sosyal güvenliğin finansmanına katılmaya zorlasa da bu katkı ikinci planda kalmaktadır.[33] Sosyal sigortaların doğduğu günlerde işçilerin ve işverenlerin prim yükleri hemen hemen aynı seviyelerde iken günümüzde sigortalıların prim yükleri, işverenlerin prim yüklerine göre azalmaktadır.[34] Primlerin ödenmesi yükümü, kural olarak sigortalılar ve bunları çalıştıran işverenlerde olmasına rağmen bazı sigorta kolları için sadece işverenlerden prim alındığı da görülmektedir.[35] Gerçekten ülkemizde de kısa vadeli sigorta kolları primi bağımlı çalışanların işverenleri, bağımsız çalışanların ise bizzat kendileri tarafından ödenmektedir. Bu sigorta kolunda işçi katkısı yoktur.

Primlerin miktarı, sigortalıların kişisel rizikoları dikkate alınarak hesaplanmaz. Özel sigortacılık sisteminde kullanılan yöntemler doğal olarak sosyal güvenlik sisteminde uygulanmaz. Sigortalılardan ve işverenlerden maktu (sabit) prim alınması fikri de pek benimsenmemiştir. Bugün yaygın olan sistem primlerin ücret seviyesine göre alınmasıdır. Anılan yöntem, sigortalıların ödeme güçlerini esas aldığı için daha adildir. Bu sistemde prim miktarı, ücretin belli bir yüzdesine göre alınır.[36] Böylece sigortalıların prime esas kazançları yükseldikçe ödeyecekleri prim miktarları da doğal olarak yükselecektir. Ancak emek geliri çok az durumda sınırsız olarak primlere matrah teşkil etmektedir. Pek çok ülkede primlere artık yükselemeyeceği bir üst sınır konmuştur. Bu üst sınır yüzde sisteminde emek gelirlerinin belirli bir miktarı aşan kısmının primlere matrah teşkil ettirilememesi yoluyla gerçekleştirilmektedir. Öte yandan bazı ülkelerde prim miktarına üst sınıra benzer şekilde bir alt sınır da konulmaktadır. Bu kısıtlamalar primlerin emek gelirine paralel olarak gelişmesini kısmen engellemektedir. Bu durumu sosyal bakımdan savunmak mümkün değildir.[37] Ülkemizde de prime esas kazançların tespitinde bahsedilen alt ve üst kazanç limiti

[33] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 63.
[34] Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 212; Tunçomağ, **Sosyal Sigortalar**, s. 83.
[35] Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 212.
[36] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 161-162; Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 212 vd. ; Tunçomağ, **Sosyal Sigortalar**, s. 84.
[37] Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 214.

uygulaması bulunmaktadır (Kanun md. 82). Son olarak belirtilsin ki prim oranları, sigortalanan riskin mahiyeti yanında ülkenin iktisadi ve sosyal durumu göz önüne alınarak belirlenir.[38]

1.2.2.2. Prim Çeşitleri

Primler; ödeyenlere, tahsil şekillerine, hesaplama tarzlarına ve niteliklerine göre çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir.[39]

1.2.2.2.1. Ödeyenlere Göre Primler

Sosyal sigorta primleri; sigortalılar, bunları çalıştıran işverenler ve devlet tarafından ödenmektedir. Normalde prim ödeyen taraflar bunlar olmakla birlikte ülkeden ülkeye ve ülke içinde sigorta kolları arasında farklılıklar gözlenebilmektedir. Birçok ülkede sigortalılar ve bunların işverenleri birlikte prim ödediği için ikili finansman yapısı söz konusudur. Daha az rastlanmakla birlikte sadece işçi ya da işverenlerin prim ödediği sistemlerde vardır. Kimlerin prim ödeyeceği konusu sigortalıların çalışma statüleri yanında sigorta kolunun özelliğine de bağlıdır. Nitekim bağımlı bir çalışma ilişkisi içinde ücretliler için sigortalının kendisi ve işvereni birlikte prim öderken, kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışanların primlerinin tamamı kendileri tarafından ödenmektedir. Benzer şekilde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası için neredeyse tüm dünyada sadece işverenler prim öderken; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları için sigortalılar ve işverenleri birlikte prim ödemektedirler. Daha az rastlamakla birlikte devlet de üçüncü bir taraf olarak sigortalıların ve işverenlerin prim yüklerini azaltmak için bazı sigorta kollarını finanse edebilmektedir.[40]

Yukarıda ifade edildiği gibi tüm sistemin yahut da belli bir sigorta kolunun yalnızca sigortalı, işveren ya da devlet tarafından tek başına finanse edilmesi durumunda tekli finansman yapısı söz konusudur. Aynı şekilde yalnız bir tarafın değil anılan üç taraftan ikisinin finansmana katılması durumunda ikili finansman yapısı söz konusudur. Anılan üç tarafında belli oranlarda finansmana katılması durumunda ise üçlü finansman yapısı söz konusu olur. Anılan üç tarafın finansmana katılma nedenleri ise

[38] Tunçomağ, **Sosyal Sigortalar**, s. 83.
[39] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 40.
[40] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 127.

birbirinden farklı çeşitli argümanlara dayanır:

1.2.2.2.1.1. Sigortalıların Finansmana Katılma Nedenleri

Sosyal sigortalara prim ödeme noktasında en kolay ikna edilen grup hiç şüphesiz ki sigortalılardır. Çünkü sigortalılar, sosyal güvenlik garantisinden doğrudan yararlananlardır.[41] Sosyal güvenliğin finansmanına işçilerin, bir başka deyimle bu kurumdan en çok yararlananların katılmaları, kişisel sorumluluk ilkesine dayanmaktadır.[42] Bu görüş temel olarak, kişilerin sosyal sigortalar ya da benzeri bir örgüt mevcut olmasaydı imkanları ölçüsünde, geleceğin sosyal tehlikelerini karşılamak maksadıyla kişisel tasarrufta bulunmaları gereğine dayanır. Bunun doğal sonucu olarak, anılan sosyal tehlikeler, sosyal sigortalarca karşılandığına göre sigortalıların gelirlerinin bir bölümünü kişisel serbest tasarruf olarak ayırmak yerine zorunlu tasarruflar şeklinde sosyal sigortalara devretmeleri gerekir. Sigortalılar, sosyal sigorta menfaatlerinden yararlandıklarına göre bunun finansmanına katılmaları da doğaldır.[43] Diğer yandan sigortalıların ödedikleri primler, işverenlerin ödedikleri primler gibi belli bir mesuliyetin ötesinde, toplumda yaşayan diğer insanlar adına duyulan üzüntüyü azaltır ve daha mutlu bir toplumsal hayatın gerçekleşmesine de katkı sağlar.[44] Sigortalıların ödemiş oldukları primler yalnızca kendilerine güvence sağlamakla kalmaz ayrıca gerek nesiller arası ve gerekse de nesil içi dayanışmaya da vesile olurlar.[45]

Sosyal güvenliğin tarihsel evrimi sürecinde sigortalıların ödedikleri primler zamanla azalmıştır. Ancak gerçekte sosyal sigortaların finansmanı esas olarak sigortalılara yüklenmiştir. Çünkü işverenler ödemiş oldukları sosyal sigorta primlerini başka gruplara yansıtmaktadırlar. İşverenlerin, bu primleri ücret artışlarını yavaşlatarak, durdurarak yahut da doğrudan ücretleri azaltma yoluna giderek sigortalı işçilere yansıtması mümkündür. Diğer yandan, işverenlerin ödedikleri primleri ürettikleri mal ya da hizmetlerin fiyatlarına eklemek suretiyle tüketicilere yansıtması çok daha muhtemeldir. Bu mal ya da hizmetleri tüketenler arasında sigortalılarda olduğu için işverenlerin prim yükü yine sigortalılara yansımış olacaktır. Sigortalıların, toplam

[41] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 127.
[42] Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 356.
[43] Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 215-216.
[44] Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 140.
[45] Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 139.

tüketim içindeki payı yükseldikçe yansıma oranı daha da yükselecektir. Aynı durumun sosyal sigortaların finansmanına yapılan devlet katkıları içinde geçerli olacağı söylenebilir. Çünkü devletin gelirleri vergilere dayanır. Vergi gelirleri de dolaylı ve dolaysız olarak büyük çapta tüketicilerden karşılanır. Tüketicilerin içinde sigortalıların payı arttıkça, sosyal sigortaların finansmanına yapılan devlet katkılarında sigortalıların yükü de artacaktır. [46]

Öğretide, sosyal sigortaların finansmanının yalnızca işçiler tarafından karşılanması gerektiği, devletin ve işverenlerin sosyal sigortaların finansmanına katılmaması gerektiği de ileri sürülmüştür. Bu düşünceye göre sanayileşen ülkelerde sigortalı işçiler artık fakir değildir. Devletin sosyal sigortalara yapacağı katkı aslında yine işçilerin cebinden çıkmaktadır. Böylece devletin finansmana katkısının işçi katkısından pek de farkı yoktur. İşverenlerin ödemiş oldukları primler ise normal verimlilik artışına koşut olarak sağlanacak olan ücret artışlarını ya yavaşlatmakta ya da durdurmakta ve böylece ücretler üzerine yansıtılmaktadır. Anılan iki argümandan hareketle, dolaylı ve dolaysız olarak esasen sosyal sigortaların finansmanı sigortalılardan sağlanmaktadır. Durum böyleyken, devlet ve işverenlerin finansmana katılması aslında işçileri yardıma muhtaç duruma düşürür. Bu da sigortalı açısından onur kırıcıdır. Bu aldatıcı duruma son verilmeli ve sigortalılara benlikleri kazandırılmalıdır. Bu görüşler ileri sanayi ülkeleri için ve bazı şartlar altında kısmen geçerli olabilir ancak gelişmekte olan ülkeler açısından aynı şeyler söylenemez.[47]

1.2.2.2.1.2. İşverenlerin Finansmana Katılma Nedenleri

Sosyal sigortaların finansmanına hemen her ülkede işverenlerin de prim ödemek suretiyle katıldıkları görülür.[48] İşverenlerden prim alınmasının temel gerekçesi, sigortalıların karşı karşıya kalabilecekleri iş kazası, meslek hastalığı, işsizlik gibi bir takım risklerden doğrudan doğruya işverenlerin sorumlu olduğu düşüncesidir. Diğer yandan da sigortalılara sağlanan sosyal güvenlik hakkının, işçileri yarın endişesinden kurtarması ve bunun doğal sonucu olarak da çalışanların verimliliğin artmasıdır. Bu durum hiç şüphesiz ki işverenin yararına olacaktır. Bir diğer yandan nasıl ki üretim

[46] Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 216.
[47] Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 216-217.
[48] Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 140.

araçlarını amorti etmek, bunların bakımını sağlamak işverenin sorumluluğudur benzer bir sorumluluk da üretimdeki emek; yani insan faktörü için de geçerlidir. İşverenin prim payının ücret üzerinden alınıyor olmasının, özellikle emek yoğun çalışan küçük işletmeleri sermaye yoğun çalışan işletmeler karşısında dezavantajlı kıldığı düşüncesiyle, emek yoğun çalışan küçük işyerlerinden alınan primlerin sermaye miktarı ve enerji tüketimi vb. parametreler doğrultusunda alınması savunulmuştur. Ancak sigorta primlerinin düşünüldüğü ölçüde rekabet gücüne zarar vermediği, hatta kayıt dışı istihdamın yaygınlığı bakımından durumun iddiaların tersine olduğu ortaya konmuştur.[49] Bir diğer neden ise sosyal sigortaların finansman yükünü dağıtmaktır. Gerçekten de finansman yükünün tek başına sigortalılara yüklenmesi imkansızıdır.[50] İşverenlerin ödedikleri primlerin oranları zaman içinde artma eğilimi göstermiştir. Günümüzde sosyal sigorta primlerinin çoğunu işverenler ödemektedir. Ancak bu, gerçekte anılan primlerin işverenlerce ödendiği anlamına gelmez. Çünkü işverenlerin sosyal sigortaların finansmanına katılımı görünüştedir. İşverenler, ödemiş oldukları primleri çeşitli kanallar vasıtasıyla yansıtmaktadırlar.[51]

1.2.2.2.1.3. Devletin Finansmana Katılma Nedenleri

Devletin de sigortalılar ve işverenlerle birlikte sosyal güvenliğin finansmanına katılmasının çeşitli gerekçeleri vardır. Öncelikli olarak sosyal güvenlik hakkı temel bir insan hakkıdır ve bu hakkın gereklerinin yerine getirilmesi de devletin ödevidir. Bunun doğal sonucu olarak devletin diğer kamu harcamalarının finansmanına katılması gibi sosyal güvenliğin finansmanına katılması da zorunlu hale gelmiştir. Hiç şüphesiz ki devletin sosyal güvenliğin finansmanına katılması sigortalıların ve işverenlerin prim yüklerini hafifletir ve bunun sonucu olarak prim ödeme eğilimi yükselir.[52] Devlet aslında sosyal güvenlik sistemlerinden önce zaten sosyal yardım masraflarını yüklenmişti. Böylece halkın bir bölümünün sağlığını korumak, hastalandığında tedavi ettirmek, yaşlılara ve çocuklara yardım etmek suretiyle zaten bütçeden harcama yapmakta idi. O halde dün çeşitli adlar ile yapılan bu ödemeler bugün başka isimlerde

[49] Şakar, **Sosyal Sigortalar**, s. 65.
[50] Tunçomağ, **Sosyal Sigortalar**, s. 86.
[51] Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 218.
[52] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 127-128.

ve fakat kapsamı çok daha geniş olarak yapılmaktadır.[53]

Hemen belirtilisin ki devletin sosyal sigortalara ödediği primler, onun işveren sıfatı ile yaptığı ödemelerin dışında kalan ödemeleri kapsamaktadır.[54] Ülkemizde devletin doğrudan prim ödemesi yaparak katkıda bulunduğu sigorta kolu yalnızca işsizlik sigortasıdır. Kısa vadeli sigorta kolları içinde yer alan iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortaları için yalnızca işverenler prim öderken; uzun vadeli sigorta kolları içinde yer alan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası için sigortalılar ve işverenler birlikte prim ödemektedir. Devlet, anılan sigorta kollarına doğrudan doğruya prim ödemesi yapmamaktadır.

1.2.2.2.2. Çoklu Prim (Sigorta Kollarına Göre Ayrı Prim) - Tek Prim

Primler, sosyal sigortaların koruma altına aldığı tüm riskler için tek bir orandan oluşabileceği gibi, her bir sigorta kolu için tespit edilmiş ayrı ayrı miktar veya orandan da oluşabilir. Esasen, bu iki yöntem arasında temel olarak herhangi bir fark bulunmamaktadır. Çünkü sosyal sigortalar tek de olsa ayrı ayrı da olsa tahsil ettikleri primlerle işlerler ve görevlerini yerine getirirler. O halde primler her iki durumda da genel aktüeryal dengeyi sağlayacak miktar veya oranda tespit edilmiştir.[55]

1.2.2.2.2.1. Çoklu Prim

Günümüzde birer sosyal risk olarak kabul edilerek sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmış olan sosyal riskler doğal olarak aynı anda birer sosyal risk olarak nitelenip sigortalanmamıştır. Bugün için birer sosyal risk olarak kabul edilerek sigortalanan; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük, yaşlılık, ölüm, işsizlik ve sağlık sigortaları sosyal güvenliğin tarihsel gelişim süreci içinde belirli sıralarla ve farklı zamanlarda sigortalanmıştır. Bunun doğal sonucu olarak da anılan riskler için tek bir başlık altında ve tek bir oranda değil, ayrı başlıklarda ve ayrı oranlarda primler alınmıştır. Ülkemizde de 5510 sayılı Kanundan önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları için uzun vadeli sigorta kolları prim oranı başlığı altında tek bir oranda prim alınmakta iken iş kazası ve meslek hastalığı, analık ve hastalık sigortaları için tek bir

[53] Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 358.
[54] Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 142.
[55] Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 148.

oran değil çoklu prim yöntemi benimsenmişti. 5510 sayılı Kanun ile birlikte iş kazası, meslek hastalığı, analık ve hastalık sigortaları için de kısa vadeli sigorta kolları başlığı altında tek bir isimlendirme ve tek bir prim oranı belirlenmiştir. Ancak 5510 sayılı Kanundan sonra da genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası için yine ayrı prim oranları belirlenmiştir. Bu sebeple Türkiye'de uygulanan sistemin, içinde birden fazla tek primi barındıran karma sistem olduğu ifade edilmektedir.[56] Esasen başlangıçta ifade edilen tarihsel nedenlerin dışında birden çok prim yönteminin lehine olabilecek bazı argümanlar da vardır. Mesela bu yöntemde her bir sigorta kolunun geliri bilinmektedir ve harcamalar buna göre ayarlanarak israf kapıları kısmen daralmaktadır. Buna ilaveten tek prim yerine çok prim olması psikolojik bakımdan tahsilatı kolaylaştırmaktaydı.[57]

1.2.2.2.2.2. Tek Prim

Sosyal güvenliğin tarihsel evrimi sürecinde, ifade edildiği gibi sosyal riskler bir anda değil, belirli bir sıra ile sigortalandığından dolayı çoklu prim sistemi oluşmuştur. Buna mukabil daha gelişmiş sistemler tek prim esasına dayanmaktadır. Tek prim yönetimin çeşitli yararları vardır. Her şeyden önce tek prim yöntemi birçok işlemi birleştirmekte ve doğal olarak işleri sadeleştirmektedir. İşyerleri, her bir sigortalı için ve her bir sigorta kolundan hesaplama yapmak ve bu işlemleri bordrolamaktan kurtulmakta ve bir zaman tasarrufu sağlanmaktadır. Bunun sonucu olarak işletmelerin harcamaları da azalmaktadır. Tek prim yöntemi, sigortalılar açısından da sade ve çok daha anlaşılırdır. Ayrıca sigorta yönetimi bakımından denetim kolaylığı da sağlamaktadır. Tek prim yöntemi özellikle muhasebe ve büro servislerinin yeteri kadar gelişmemiş olduğu işletmeler için çok uygun düşmektedir.[58]

1.2.2.2.3. Nispi Prim - Mutlak Prim

Primleri, kazançlarla olan ilgisine göre nispi ya da mutlak primler olarak iki başlık altında da inceleyebiliriz.[59]

---

[56] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 162. **Ayrıca bkz.** Refik Korkusuz ve Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 5. Baskı, Bursa: Ekin, 2016, s. 171; Yusuf Alper, "5510 Sayılı Kanun'da Primlerin Karşılık Olma Özelliği ve Çırakların ve Mesleki Eğitim Gören Öğrencilerin Sosyal Güvenliği", **Sicil**, Sayı:18, 2010, s. 177.
[57] Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 361.
[58] Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 361.
[59] Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 143.

1.2.2.2.3.1. Nispi Prim

Esasen primler nispidir. Kazancın belirli bir oranı üzerinden tespit ve tahsil edilir. Böylece, sigortalılar üzerindeki nispi yük eşit dağılmış gibi görünür. Ama gerçekte her ne kadar sigortalılar için aynı prim oranları geçerli olsa da sigortalıların prim matrahları arasındaki farklılıklar ödenecek prim miktarlarını değiştirmektedir.[60] Örneğin prim matrahı asgari ücret olan bir sigortalı ile prim matrahı asgari ücretin beş katı olan bir sigortalının prim oranları her ne kadar aynı olsa da ödeyecekleri prim miktarları, prim matrahlarının farklı olması sebebiyle doğal olarak aynı değildir. Prim matrahı asgari ücret kadar olan sigortalının ödeyeceği prim miktarı, prim matrahı asgari ücretin beş katı olan bir sigortalıya göre beşte bir oranındadır. Bir diğer deyişle, prim matrahı asgari ücretin beş katı olan bir sigortalın ödeyeceği prim miktarı, prim matrahı asgari ücret kadar olan sigortalının beş katıdır. Sabit oranlı primlerin artan oranlı olarak belirlenebilmesi de mümkündür. Bu durumda, kazançlar arttıkça ödenen prim oranı da artacak ve böylece alt gelir grupları daha az bir yükle sosyal güvenliğe kavuşturulurken, üst gelir grupları da nispi olarak daha büyük bir fedakarlıkla bu güvenliği elde etmiş olacaktır.[61] Hemen belirtelim ki Türk sosyal güvenlik sistemi sabit oranlı prim sistemini benimsemiştir.

1.2.2.2.3.2. Mutlak (Maktu) Prim

Mutlak primler, sigortalıların kazançlarının belirsiz ve istikrarsız olduğu çalışan grupları veya sektörler için uygulama alanı bulur. Daha ziyade kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışanlar için uygulanan prim şeklidir. Herkesten gelirinin ne olduğuna bakılmadan alınan maktu (sabit) bir prim miktarı söze konudur. Ancak maktu primlerde her zaman ve herkes için aynı miktarda belirlenmeyebilir. Bu durumda gelir ve kazanç farklılıkları dikkate alınarak, farklı gelir ve kazanç basamakları oluşturulur ve aynı basamakta yer alanlar için aynı maktu prim alınırken, farklı basamaklarda olanlar içinde farklı maktu prim miktarları belirlenebilir. Ülkemizde de 5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden önce kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışanlar için önce 12; daha sonra da 24 kazanç basamağı belirlenmiş ve sigortalıların bulundukları gelir

[60] Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 143.
[61] Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 144.

basamağına uygun olarak prim alınmıştır. Gelir basamakları kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışanların gelirlerine göre sınıflandırma noktasında başarılı olduğu ölçüde mutlak primler nispi prim niteliği kazanmaya başlar.[62] 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte, Türk sosyal güvenlik sisteminde mutlak prim uygulamasına son verilmiştir.

1.2.2.2.4. Safi (Net) Prim - Gayrisafi (Brüt) Prim

Primler bir diğer açıdan da safi (net) ve gayrisafi (brüt) primler olarak iki ana başlıkta incelenebilir.[63] Esasen bu ayrım, sigorta kurumlarının teknik işleyişiyle ilgilidir ve sosyal sigortalarda geçerli olduğu gibi özel sigortalar içinde geçerlidir.[64]

1.2.2.2.4.1. Safi Prim

Safi prim; sosyal sigortaların bütün yükümlülüklerini (aylıklar, ödenekler ve sağlık harcamaları gibi) karşılamakta ihtiyaç duydukları geliri sağlamak için belirlenecek prim miktarını ifade etmektedir.[65] Bir diğer deyişle safi (net) prim, sosyal güvenlik kurumlarının, gelir, aylık ve ödenekler gibi sosyal sigorta yükümlülüklerini yerine getirmek için gerekli olan prim miktarıdır.

1.2.2.2.4.2. Gayrisafi Prim

Gayrisafi prim; safi prime ilaveten, sosyal sigortaların ihtiyaç duyduğu yönetim giderlerini de ihtiva eden primi ifade etmektedir. Özel sigortalar söz konusu olduğunda, anılan gayrisafi prime bir de kar payı ilave edilecektir.[66]

Safi prim-gayrisafi prim ayrımı sosyal sigortaların etkinliğini ölçme noktasında önemli bir parametredir. Toplam primlerin içinde safi prim/gayrisafi prim oranı ne denli yüksekse, sistem, kaynakları o denli isabetli kullanıyor demektir. Tersi bir durumda ise gelirlerin isabetsiz olarak kullanıldığı anlaşılır. ILO, sosyal güvenlik kurumlarının gelirlerinin etkin kullanılmasını teminen, sosyal güvenlik kurumları harcamalarının,

[62] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 130.
[63] Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 151.
[64] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 130.
[65] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 130.
[66] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 130.

toplam gelirlerinin % 10'nunu aşmamasını öngörmüştür. Ülkemizde sosyal güvenlik hizmetlerini tek çatı altında toplayan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yönetim giderlerinin, Kurumun yıllık toplam gelirinin % 5'ini aşmaması hüküm altına alınmıştır (5502 sayılı Kanun md. 37).[67]

1.2.2.3. Primlerin Hukuki Niteliği

Sosyal güvenlik harcamalarının finansmanı işçi ve işverenlerden alınan primler ile primlere ek olarak vergilerle karşılanmaktadır. Peki, işçi ve işverenlerden alınan primlerin niteliği nedir? Bunlarda aslında bir tür vergi midir? Bu soru son zamanların sık tartışılan konularından biridir. Bir görüşe göre primler, ücretin özel bir şeklidir. İşverenler, ücretin tamamını işçiye vermek yerine, bundan kestiği bir bölümü prim adı altında sosyal güvenlik kurumuna yatırmaktadır. Bu sebeple, işçi adına ödenen bu primlere geri bırakılmış ücret, dolaylı ücret yahut da sosyal ücret adı verilmektedir. Sonuç olarak bu görüş; sosyal güvenlik primlerini ücretin bir bölümü olarak ele almakta ve nitelik bakımından ücretten ayırmamaktadır. Diğer bir görüş ise sosyal güvenlik primlerini tam bir vergi niteliğinde bulmakta ve sosyal güvenlik primleri ile vergileri çok az farklarla birbirinden ayırmaktadır. Bu görüş, sosyal güvenliğin zorunlu olmaktan ziyade isteğe bağlı olduğu dönemlerde, katılımın iradi olması sebebiyle primlere bu vasfı yüklememiş; ancak, sosyal güvenliğin zorunlu olmasıyla birlikte primlerin vergi niteliğine dönüştüğünü savunmaktadır. Gerçekten de prim matrah ve oranları kanunlarla belirlenmeye başlanmış ve primlerin tahsili de kamu gücü kullanılmak suretiyle yapılmaya başlanmıştır. Ayrıca, sosyal güvenlik primleri bugün toplumlar için bir kamu hizmeti niteliğindeki sosyal güvenlik sisteminin finansmanına ayrılmış durumdadır. Sosyal güvenlik primlerini vergilerden ayıran iki özellik bulunmaktadır. İlk olarak, sosyal güvenlik primleri vergiler gibi yıllık değildir. İkinci olarak ise sosyal güvenlik primleri belli bir hizmetin finansmanında kullanılır.[68]

Görüleceği gibi sosyal sigorta primleri bir görüşe göre ücretin bir parçası iken, diğer bir görüşe göre de vergi niteliğini haizdir. Fakat bu iki görüş her zaman ve

[67] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 130.
[68] Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 359-360. **Ayrıca bkz.** Tunçomağ, **Sosyal Sigortalar**, s. 85; Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 124-125. **Primlerin vergi niteliğinde olduğunu savunan görüşler için bkz.** Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 162-163; Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, s. 66-67; Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 219 ila 221.

koşulda birbirine zıt ve bağdaşmaz nitelikte değildir. Esasen bu iki görüş sosyal sigorta primlerinin iki değişik yönünü ortaya koymaktadır. Gerçekten de sosyal sigorta primleri işçilerin ücretlerinden kesilerek ödenmektedir ve bu yönüyle primler ücretin bir parçasıdır. Diğer yandan bu primler zorunlu olarak kesilmektedir. Ayrıca primler, kişisel rizikoya dayanmaz ve sosyal sigortalardan sağladığı menfaatlerle arasında tam anlamıyla bir denge de söz konusu değildir. Bu da primlerin vergilerle ortak özelliğini oluşturmaktadır ve bu yönüyle primler vergilerle benzeşir. Primler, tıpkı gelir vergisinde olduğu gibi kaynakta kesinti yöntemi ile tahsil edildiği için dolaysız vergilere benzemektedir.[69] İşverenlerin ödedikleri primler ise zorunlu olarak alındıklarından ve işverenler açısından herhangi bir hak doğurmadıklarından dolayı tam bir vergi niteliğini haizdirler. İşverenlerin ödedikleri primler girişimcilerin üretim faktörü olan emek istihdamına göre alındıklarından dolayı ve işverenler bunları tüketiciler ve işçiler üzerine yansıtma yoluna gideceklerinden dolaylı vergilere benzetilebilir. Ancak işverenler, işçiler adına ödedikleri bu primleri yansıtmayı başaramazlarsa primler bu kez dolaysız vergi niteliğine dönecektir.[70]

Primlerin hukuki niteliği ile ilgili olarak öne sürülen bir diğer görüş ise primlerin esasen, sosyal güvenlik garantisi sağlanmasının bir bedeli, karşılığı yani fiyat olmasıdır. Bu görüşün temeli, sosyal güvenlik garantisinin tıpkı diğer mal ve hizmetler gibi bir bedeli olduğu ve ödenen primlerin de bu garantinin fiyatı olduğudur. Primlerin fiyat olma özelliğini güçlendiren pek çok argüman olmakla birlikte, primleri tam bir fiyat-bedel yahut karşılık olarak tanımlamak da mümkün değildir. Çünkü her şeyden önce insanlar bir mal ya da hizmeti almak için zorunlu tutulamazlar; ancak sigortalı olmak ve bunun için prim ödemek zorunludur. Sonra mal ya da hizmetler için sadece bunları kullananlar bedel öderken sosyal güvenliğin finansmanı yalnızca bunu kullanan sigortalılar tarafından değil işverenler ve devlet tarafından da finanse edilir. Son olarak mal ya da hizmetlerde ödenen fiyat ile miktar veya sağlanan fayda arasında doğrudan bir ilişki olmasına rağmen sosyal güvenlik garantisi noktasında bu ilişki bazı sigorta kolları ve bazı kişiler bakımından son derece zayıftır. Anılan sebeplerle, ilk bakışta bir

[69] Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 220.
[70] Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 221.

bedel-fiyat özelliği gösteren primler esasen tam bir fiyat özelliği göstermez.[71]

Öğretide, primlerinin ne salt ücret, ne salt vergi ve ne de salt fiyat müessesine bağlanmaması gerektiği, primlerin esasen kamu hukukuna dayalı ve kendine özgü bir ödeme sayılması gerektiği ifade edilmektedir.[72]

Bizce primlerin hukuki niteliği, sigortalıların ve işverenlerin ödedikleri primlere göre ayrı ayrı değerlendirilmelidir. İşverenlerin, çalıştırdıkları işçiler için ödedikleri sigorta primlerinin vergi niteliğinde olduğunu düşünüyoruz. Zira bu primler işçinin ücreti içinde olmadığı gibi ödeyen açısından cebri ve karşılıksızdır. Bu da primleri verginin iki temel özelliği ile eşleştirir. Bağımlı çalışan sigortalıların kendi adlarına ödedikleri primlerin durumu ise iş akdi kurulurken ücret anlaşmasının net ya da brüt ücret üzerinden yapılmasına göre farklılık arz eder. Eğer iş akdi kurulurken ücret anlaşması net ücret üzerinden yapılmışsa, gelir vergisi ile birlikte işçi adına ödenecek olan sigorta primlerini de işverene yüklenmiş olur ve bu durumda da primler yine vergi niteliğinde olacaktır. Ancak iş akdi kurulurken ücret anlaşması brüt ücret üzerinden yapılmışsa; yani gelir vergisi ile sigorta prim yükü işçinin üzerinde bırakılmışsa bu durumda işçinin ödeyeceği primler, kararlaştırılan ücret rakamının içinde yer alır ki bu da primleri ücretin bir parçası kılar kanısındayız. Bağımsız çalışan sigortalılar; yani kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışanlar ise prim yükünün tamamını kendileri öder. Bu kapsamdaki prim ödeme yükümü her ne kadar cebri nitelikte olsa da ödenen primler, primi ödeyen açısından karşılıksız olmadığı için vergi olarak nitelenemez. Diğer yandan bağımsız çalışmada doğal olarak ücret olgusu da söz konusu değildir. Bu sebeple bağımsız çalışanların ödedikleri primler kanımızca kendine özgü bir ödemedir.

Zorunlu sigortaların dışında yer alan isteğe bağlı sigortalılıkta ise durum daha farklıdır. İsteğe bağlı sigortalılıkta herhangi bir çalışma ve ücret olgusu olmadığı gibi primlerinin tahsilinde de kamu gücünün kullanılması suretiyle cebren prim tahsili söz konusu değildir. Bu sebeple isteğe bağlı sigorta müessesinde primler ne ücretle ne de vergi ile ilişkilendirilemez ve kanımızca isteğe bağlı sigorta primleri kendine özgü bir

[71] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 124-125; Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 135 ila 137.
[72] Korkusuz/Uğur, s. 169; Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 125; Alper, **5510 Sayılı Kanun'da Primlerin Karşılık Olma Özelliği**, s. 176; Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 44; Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 137.

ödemedir. Sosyal sigortalara tabi olmadan yalnızca genel sağlık sigortalısı olanlarda ise yine çalışma ve ücret olgusu yoktur. Diğer yandan prim ödeme yükümü her ne kadar cebri nitelikte olsa da ödenen primler, primi ödeyen açısından karşılıksız olmadığı için vergi olarak da nitelenemez ve kanımızca bu primlerde kendine özgü bir ödemedir.

1.2.2.4. Primlerin Yansıması

Primlerin yansıması olayı günümüzde çokça tartışılan ve fakat kuramsal olarak henüz kesin olarak çözümlenebilmiş bir konu değildir.[73] Primler, gerçekte fiilen prim ödeyenden başkalarına aktarılabilen bir yük haline getirilebilir.[74] Primlerin yansıması, prim yüküne gerçekte kimin ya da kimlerin katıldığı ile ilgilidir. Sistemin kuruluşu sırasında, prim ödeme yükümlüsü olan kişiler, zaman içinde ve de şartlar oluşursa bu yükü başkalarına yansıtabilirler. Tıpkı vergilerde olduğu gibi primlerde de yansıma, görünürde ödeme yükümlüsü her ne kadar başkası da olsa gerçekte primlerin finansmanına kimlerin katlandığı ile ilgilidir.[75]

1.2.2.4.1. Bağımlı Çalışanların Primlerinin Yansıtılması

İş sözleşmesiyle bir işverene bağımlı şekilde çalışmakta olan sendikalı işçiler, eğer bağlı oldukları sendikanın pazarlık gücü yüksek ise toplu iş sözleşmesi eliyle ödedikleri primleri işverenlerine yansıtabilirler. Ancak bu her zaman primlerin tamamının yansıtılabileceği anlamına gelmez. Genellikle prim oranlarının yükseltildiği ya da prime esas kazançların değiştirilmesi suretiyle net ücretin azaldığı durumlarda, işçiler bu prim artışını tamamen yahut da kısmen telafi edecek şekilde bir ücret artışı sağlayabilirlerse prim yükünü işverene yansıtmış olurlar. Bunun dışında pazarlık gücü yüksek olan vasıflı işçiler, bireysel iş sözleşmesi yaparken işverenleri ile net ücret üzerinden anlaşma sağlarlarsa prim yüklerini de işverenlerine yansıtmış olurlar. Tıpkı bunun gibi işgücü piyasasında transfer yoluyla istihdam edilenlerde rekabet dışı çalışan olmanın avantajı işe prim yüklerini işverenlerine yansıtabilirler. Ancak işgücü piyasasında vasıfsız ve ikamesi kolay olan çalışanlar ile sendikasız çalışan işçilerin pazarlık gücü olmadığı ya da çok düşük olduğu için bu kişilerin ödedikleri primleri

[73] Sait Dilik, "Sosyal Güvenliğin Finansmanında Yansıma Olayı", **Kamu-İş**, Cilt: 7, Sayı: 4, 2004, s. 41.
[74] Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 167.
[75] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 134

yansıtabilmeleri söz konusu değildir.[76]

1.2.2.4.2. İşveren Primlerinin Yansıtılması

Birçok ülkede sosyal sigorta primleri ağırlıklı olarak işverenlerin üzerindedir ve işverenler, işçilerden daha yüksek oranda prim öderler. İş kazası ve meslek hastalıkları gibi sigorta kollarının primleri de tamamen işverenler tarafından ödenir. Ancak bu durum primlerin gerçek anlamda işverenler tarafından ödendiği anlamına da gelmez.[77] İşverenler ödedikleri sigorta primlerini fiyatlar yoluyla tüketicilere, bazı hallerde üretim faktörlerine ve özellikle ücretler kanalıyla işçilere yansıtmaya ve bu yolla da karlarını maksimize etmeye çalışırlar.[78] İşverenler öncelikli olarak ödedikleri primleri ürettikleri mal ve hizmet bedellerine ekleyerek tüketicilere yansıtmak isterler. Ancak bu yansıtmanın başarılı sonuçlanabilmesi için, üretilen mal ve hizmetin iç ve dış piyasa şartları ile üretilen mal ve hizmetin talep esnekliğinin[79] buna uygun olması gerekir. Üretilen mal ya da hizmetin iç ve dış piyasalarda çok sayıda üreticisinin olması durumunda yahut da üretilen mal ya da hizmetin talep esnekliğinin yüksek olması durumunda, fiyatta meydana gelecek artışlar talebi olumsuz yönde etkiler. Bu da ödenen primlerin tüketicilere yüklenmesi imkansız kılabilir.[80] İşverenler, ürettikleri mal ya da hizmetlerin fiyatlarını arttırarak primleri yansıtmak yerine bu amaçla faktör fiyatlarını düşürmeye de çalışabilir. Ancak faktör fiyatları oldukça uzun süreli sözleşmelerle bağlıdır. Diğer yandan faktör arzı, örgütlenmiş piyasalar sayesinde oldukça yüksek bir esneklik kazanmıştır. Anılan sebeplerle, işverenler öncelikle ödedikleri primleri mal ya da hizmet fiyatlarına ekleyerek tüketicilere yansıtmaya çalışacaktır.[81] İşverenler, prim maliyetlerini ücretleri düşürmek suretiyle işçilere de yansıtabilir. Ücret düzeylerini, gelir vergisi ve prim maliyetlerini de gözeterek belirleyebilirler. Bu yansıtma elbette ki çalışanın niteliğine göre değişecektir. Örneğin vasıfsız, ikamesi kolay ya da sendikasız işçilerde bu yansıma çok daha kolay olurken; vasıflı, ikamesi zor ya da sendikalı

---

[76] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 135-136; Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 168 ila 172. **Ayrıca bkz**. Dilik, **Sosyal Güvenliğin Finansmanında Yansıma Olayı**, s. 38 ila 61; Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 222-223.
[77] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 136.
[78] Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 223.
[79] Talebin Fiyat Esnekliği: Mal ya da hizmetin fiyatında meydana gelen bir birimlik artışın, aynı mal ya da hizmetin talebinde kaç birimlik değişime neden olduğu.
[80] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 137.
[81] Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 224.

işçilerde bu yansıma pek de kolay olmayacaktır.[82]

1.2.2.4.3. Bağımsız Çalışanların Primlerinin Yansıtılması

Kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışanlar, ödedikleri primleri, ürettikleri mal ya da hizmetlerin birim miktarına yahut da fiyatlarına eklemek suretiyle tüketicilere yansıtabilirler. Özellikle üretim hacmi yahut da cirosu yüksek seyreden işyerlerinde bu yansıtma fiyatlar üzerinde çok cüzi bir etki yapar. Bu sebeple üretim hacmi ve cirosu küçük olan ve daha çok emek-yoğun üretimin yapıldığı esnaf ve sanatkarlara ait işyerlerinin, büyük işletmelere nispetle dezavantajlı durumda olduğu söylenebilir.[83] Ancak prim yükünün, mal ve hizmet fiyatlarına eklenerek tüketicilere aktarılması hiç şüphesiz ki o mal ve hizmetin piyasası ile talep esnekliğine bağlıdır. Eğer üretilen mal ya da hizmetin piyasasında çok sayıda üretici varsa ya da ürün fiyat elastikiyeti çok yüksek ise ödenen primlerin fiyatlara eklenmesi talebi azaltacaktır; yani tüketicilerin artan fiyata tepkisi yüksektir. Bu sebeple yansıtma uygulanamayacak ve prim yükü kendi nam ve hesabına çalışanın üzerinde kalacaktır. Ancak tam tersi bir durum söz konusu ise yani üretilen mal ya da hizmetin fiyatı ne olursa olsun tüketici bu mal ya da hizmeti almaya devam ediyorsa prim yükü kolaylıkla tüketicilere yansıtılabilir. Bu yansıtma her zaman birebir de olmayabilir; yani prim yükünün belli bir yüzdesi de yansıtılabilir. Kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan kişi bir üretici değil de üretilen mal ya da hizmetin ticaretini yapan kişi ise de aynı analiz anılan şartlar altında yine geçerli olacaktır.[84]

1.2.2.4.4. Devlet Primlerinin Yansıtılması

Sosyal sigortaların en önemli gelir kaynağı olan primleri, normal şartlar altında sigortalılar ve işverenler öder. Ancak devlet de prim yüküne katılabilir. Örneğin ülkemizde de devlet bizzat işsizlik sigortası prim yüküne katılmaktadır. Eğer devlet, primleri genel vergi gelirlerinden karşılıyorsa, sigortalılar da dahil olmak üzere herkes ödediği vergi nispetinde olmak üzere sosyal sigortaların finansmanına katılıyor demektir. Bu durumda vergilerin yapısı ve kimler tarafından ödendiği önemli hale

[82] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 137.
[83] Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 167.
[84] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 136.

gelmektedir. Eğer ülkenin vergi gelirleri içinde bağımlı ve düşük ücretle çalışanların ödediği vergiler yüksek bir paya sahip ise sosyal sigortaların finansmanında, sigortalıların primleri dışında yine düşük ücretle çalışanların sistemi finanse etmesi durumu ortaya çıkar ki bu da devletin finansmana katılmasının sosyal boyutuna zarar verir. Vergi gelirleri içinde, çeşitli mal ve hizmetlerin fiyatları üzerinden alınan vergiler ağırlıklı ise bu kez bu mal ve hizmetlerin neler olduğu ve bunları kimin tükettiği önem arz eder. Bu vergiler lüks tüketim malları olarak adlandırılan ve yüksek gelir grubunda yer alan kişilerce tüketilen mal ve hizmetlerden alınırsa, devletin finansmana katılması, yüksek gelir grubundan düşük gelir grubuna sosyal sigortalar eliyle bir gelir transferi anlamına gelir. Aynı durum bu mal ve hizmetlerin ithalatından alınacak olan vergilerde de söz konusu olacaktır. Ancak, üzerinden vergi alınan mal ve hizmetlerin geniş toplum kesimlerinin kullandığı zorunlu ihtiyaç maddeleri olması durumunda bu kez devlet primleri açısından finansman, düşük gelir gruplarına yansıtılmış olur.[85]

1.2.3. Karma Finansman

Karma finansman yöntemi; sosyal güvenliğin finansman yükünün sigortalılar, bunları çalıştıran işverenler ve devletin üzerine bırakıldığı bir sistemdir. Tüm dünyada en yaygın olarak kullanılan yöntemdir.[86] İşçi ve işverenlerin yanında, devletin de sosyal güvenliğin finansmanına katkısı genel bir kural haline gelmiştir. Öyle ki devletin sosyal güvenliğin finansmanına katkısı artma eğilimindedir. Devletin sosyal güvenliğin finansmanına katkısı; primlere katılma, sosyal gelirlerle ilgili ödemelere katılma, sosyal güvenlik kurumlarının yönetim giderlerini üstlenme ya da bu kurumların bütçe açıklarını kapatma, vergi indirimi vb. yöntemlerle olabilir.[87] Uygulamada devlet, bazı risklerin finansman yükünü tamamen üstlenebileceği gibi bazı sigortalıların prim yüklerini de üstlenebilir. Sigortalıların güçleri ölçüsünde finansmana katılması, gücü yetmeyenler adına da devletin bütçeden temin yoluyla finansmanı üstlendiği görülmektedir. Son olarak belirtelim ki öğretide, devletin sosyal güvenliğin

[85] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 137-138.
[86] Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 29.
[87] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 64; Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 235; Dilik, **Sosyal Güvenliğin Finansmanında Yansıma Olayı**, s. 50.

finansmanına katkı sağlamasını savunanlar olduğu gibi bunu eleştirenlerde vardır.[88]

1.2.4. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı

1.2.4.1. Gelirler Açısından Bakış

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun gelir kaynakları; prim gelirleri, devlet katkıları ve diğer gelirler olmak üzere üç başlık altında toplanabilir. Diğer pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de sosyal güvenliğin en önemli finansman kaynağını primler oluşturmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu; sosyal sigortalar ve GSS kapsamındaki her türlü gelir, aylık, ödenek, ödeme ve harcamalarını ve de Kurumun yönetim giderlerini finanse etmek amacı ile prim almakla, ilgililer ise prim ödemekle yükümlü tutulmuştur (Kanun md. 79/1). Ülkemizde prim gelirlerinin toplam gelirlere oranının yıllara göre değişiklik gösterdiği ve dalgalı bir seyir izlediği söylenebilir. Tablo 1'de görüldüğü üzere son on yıla ilişkin prim gelirlerinin, toplam gelirlere oranı % 70 ile % 80 arasında değişmekle birlikte ortalama olarak % 73'ler düzeyinde izlediği görülmektedir. 2007-2016 yılları arasında Türk sosyal güvenlik sisteminin toplam gelirlerinin yaklaşık olarak dörtte üçünün prim gelirlerinden oluştuğu söylenebilir. Bu oranın ise sürdürülebilirlik bakımından sağlıklı bir oran olduğu kanısındayız.

[88] Bu konudaki tartışmalar ve ayrıntılı bilgi için bkz. Dilik, **Sosyal Güvenliğin Finansmanında Yansıma Olayı**, s. 41 ila 45; Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 235 ila 242.

Tablo 1: Sosyal Güvenlik Prim Gelirleri, 2007-2016 Yılları

Sıra	Yıllar	Prim Gelirleri (Bin TL)	Toplam Gelirler (Bin TL)	Prim Gelirlerinin Toplam Gelirlere Oranı (%)
1	2007	44.051.734,96	56.874.830,20	77,45
2	2008	54.546.453,17	67.257.483,59	81,1
3	2009	54.579.182,36	78.072.788,02	69,91
4	2010	66.912.857,62	95.273.183,02	70,23
5	2011	89.560.568,17	124.479.940,21	71,95
6	2012	99.359.242,56	142.928.505,09	69,52
7	2013	118.728.577,85	163.013.554,80	72,83
8	2014	135.238.558,64	184.328.931,56	73,37
9	2015	159.480.052,04	220.102.347,92	72,46
10	2016	184.555.994,00	255.880.183,00	72,13

Kaynak: SGK aylık istatistiklerinden hazırlanmıştır.

(Erişim:http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri (Erişim Tarihi: 22.03.2017))

Daha öncede belirtildiği gibi ülkemiz, sosyal güvenliğin finansmanında karma finansman yöntemini benimsemiştir. Karma finansman yönteminde sosyal güvenliğin finansmanı primler ve devlet katkıları ile sağlanmaktadır. Ülkemiz uygulamasında devlet, Sosyal Güvenlik Kurumunca ay bazında tahsil edilen uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası priminin dörtte biri oranında olmak üzere sosyal güvenliğin finansmanına katkıda bulunmaktadır (Kanun md. 81). Devlet tarafından yapılan bu katkıya fiili hizmet süresi zammı karşılığı olarak ödenen primlerde dahildir. Ayrıca devlet katkısı tüm sigortalılar için geçerlidir; yani sadece bağımlı çalışan sigortalılar için değil, bağımsız çalışan sigortalılar için de devlet katkısı söz konudur.[89] Bu düzenleme ile devletin işlevi sadece Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bütçe açıklarını kapatmakla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda sosyal güvenliğin gerçekleşmesi noktasında doğrudan

[89] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 227.

prim katkısı da sağlamaktadır.[90] Tablo 2'de görüldüğü üzere son on yıla ilişkin devlet katkılarının toplam gelirlere oranı yaklaşık olarak % 16-17'ler düzeyinde izlemektedir.

Tablo 2: Sosyal Güvenliğin Finansmanında Devlet Katkısı, 2007-2016 Yılları

Sıra	Yıllar	Devlet Katkısı (Bin TL)	Toplam Gelirler (Bin TL)	Devlet Katkısının Toplam Gelirlere Oranı (%)
1	2007	0	56.874.830,20	0
2	2008	1.718.520,78	67.257.483,59	2,56
3	2009	10.879.293,22	78.072.788,02	13,93
4	2010	15.170.034,66	95.273.183,02	15,92
5	2011	21.176.053,44	124.479.940,21	17,01
6	2012	23.537.149,16	142.928.505,09	16,47
7	2013	27.471.368,51	163.013.554,80	16,85
8	2014	30.512.184,00	184.328.931,56	16,55
9	2015	37.526.042,29	220.102.347,92	17,05
10	2016	46.457.369,00	255.880.183,00	18,16

Kaynak: SGK aylık istatistiklerinden hazırlanmıştır.

(Erişim:http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri (Erişim Tarihi: 22.03.2017))

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun gelir kalemlerinden üçüncüsü ise primler ve devlet katkıları ile transferleri dışında kalan, Kurumun diğer gelirleridir. Kurumun diğer gelirleri: idari para cezaları, gecikme cezaları, gecikme zamları ve katılım payları, taşınır ve taşınmazlardan elde edilen gelirler, Kurum tarafından hazırlanan her türlü standart form, manyetik, elektronik ya da akıllı kart satışlarından elde edilen gelirler ile her türlü data hattı, internet kullanımı ve benzeri nitelikteki kira gelirleri, Kurumun ödeme kapsamındaki listelere girmek ya da bu listelerde kalmak veya değişiklik yapmak için yapılan başvurulardan ve sözleşmelerden elde ettiği gelirler, gerçek veya

[90] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 8.

tüzel kişiler tarafından doğrudan veya vasiyet kanalıyla yapılmış bağışlar, primlerin ve diğer gelirlerin değerlendirilmesi ile elde edilen gelirler, eğitim ve danışmanlık hizmetleri kapsamında elde edilen gelirlerdir (5502 sayılı Kanun md. 34). Tablo 3'de görüldüğü üzere son on yıla ilişkin diğer gelirlerin toplam gelirlere oranı yaklaşık olarak % 13'ler düzeyindedir. Ancak son yılların eğilimi olarak bu oran yaklaşık % 10'lar seviyesinde izlemektedir.

Tablo 3: Sosyal Güvenlik Kurumunun Diğer Gelirleri, 2007-2016 Yılları

Sıra	Yıllar	Diğer Gelirler (Bin TL)	Toplam Gelirler (Bin TL)	Diğer Gelirlerin Toplam Gelirlere Oranı (%)
1	2007	12.823.095,24	56.874.830,20	22,55
2	2008	10.992.509,64	67.257.483,59	16,34
3	2009	12.614.312,44	78.072.788,02	16,16
4	2010	13.190.290,75	95.273.183,02	13,84
5	2011	13.743.318,60	124.479.940,21	11,04
6	2012	20.032.113,37	142.928.505,09	14,02
7	2013	16.813.608,44	163.013.554,80	10,31
8	2014	18.578.188,92	184.328.931,56	10,08
9	2015	23.096.253,60	220.102.347,92	10,49
10	2016	24.976.820,00	255.880.183,00	9,76

Kaynak: SGK aylık istatistiklerinden hazırlanmıştır.

(Erişim:http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri (Erişim Tarihi: 22.03.2017))

1.2.4.2. Giderler Açısından Bakış

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun giderleri de üç başlık altında toplanabilir. Bunlar: yaşlılık aylığı ödemeleri, sağlık harcamaları ve diğer giderlerdir. Sosyal güvenlik giderlerinin en önemli kalemi yaşlılık aylığı ödemeleridir. Tablo 4'de

görüldüğü üzere son on yıla ilişkin yaşlılık aylığı ödemeleri, toplam giderlerin yaklaşık olarak % 65'i düzeyinde ve istikrarlı bir seyir izlemektedir.

Tablo 4: Yaşlılık Aylığı Ödemeleri, 2007-2016 Yılları

Sıra	Yıllar	Yaşlılık Aylığı Ödemeleri (Bin TL)	Toplam Giderler (Bin TL)	Yaşlılık Aylığı Giderlerinin Toplam Giderlere Oranı (%)
1	2007	52.311.727,66	81.915.400,72	63,86
2	2008	59.136.538,73	93.159.461,90	63,48
3	2009	68.603.972,00	106.775.443,10	64,25
4	2010	78.957.498,64	121.997.300,95	64,72
5	2011	91.615.378,44	140.715.251,88	65,11
6	2012	105.293.799,07	160.223.453,04	65,72
7	2013	119.161.661,84	182.688.915,84	65,23
8	2014	134.391.513,63	204.400.436,83	65,75
9	2015	151.990.401,79	231.545.968,57	65,64
10	2016	185.157.568,00	276.535.786,00	66,96

Kaynak: SGK aylık istatistiklerinden hazırlanmıştır.

(Erişim:http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri (Erişim Tarihi: 22.03.2017))

Sosyal güvenlik giderlerinin ikinci ana kalemini sağlık harcamaları oluşturmaktadır. Tablo 5'de görüldüğü üzere son on yıla ilişkin sağlık harcamaları, toplam giderlerin yaklaşık olarak % 25-27'si düzeyinde izlemektedir.

Tablo 5: Sağlık Harcamaları, 2007-2016 Yılları

Sıra	Yıllar	Sağlık Harcamaları (Bin TL)	Toplam Giderler (Bin TL)	Sağlık Harcamalarının Toplam Giderlere Oranı (%)
1	2007	19.983.613,00	81.915.400,72	24,4
2	2008	25.345.913,48	93.159.461,90	27,21
3	2009	28.810.684,09	106.775.443,10	26,98
4	2010	32.508.882,99	121.997.300,95	26,65
5	2011	36.500.377,81	140.715.251,88	25,94
6	2012	44.110.561,12	160.223.453,04	27,53
7	2013	49.888.693,08	182.688.915,84	27,31
8	2014	54.551.174,52	204.400.436,83	26,69
9	2015	59.410.943,07	231.545.968,57	25,66
10	2016	67.992.868,00	276.535.786,00	24,59

Kaynak: SGK aylık istatistiklerinden hazırlanmıştır.

(Erişim:http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri (Erişim Tarihi: 22.03.2017))

Sosyal güvenlik giderlerinin üçüncü başlığı ise yaşlılık aylığı ödemeleri ve sağlık harcamalarının dışında kalan diğer giderlerdir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun diğer giderleri: sosyal sigortalar kapsamında yaşlılık aylığı dışında kalan aylık, gelir ve ödenekler, genel yönetim giderleri, faiz giderleri; eğitim, araştırma, danışmanlık hizmet giderleri ve bu başlıklar altına girmeyen çeşitli giderlerdir (5502 sayılı Kanun md. 34). Tablo 6'da görüldüğü üzere son on yıla ilişkin diğer giderler, toplam giderlerin ortalama olarak yaklaşık % 8-9'u düzeyinde izlemektedir.

Tablo 6: Diğer Giderler, 2007-2016 Yılları

Sıra	Yıllar	Diğer Giderler (Bin TL)	Toplam Giderler (Bin TL)	Diğer Giderlerin Toplam Giderlere Oranı (%)
1	2007	9.620.060,06	81.915.400,72	11,74
2	2008	8.677.009,68	93.159.461,90	9,31
3	2009	9.360.787,00	106.775.443,10	8,77
4	2010	10.530.919,32	121.997.300,95	8,63
5	2011	12.599.495,63	140.715.251,88	8,95
6	2012	10.819.092,85	160.223.453,04	6,75
7	2013	13.638.560,92	182.688.915,84	7,47
8	2014	15.457.748,68	204.400.436,83	7,56
9	2015	20.144.623,71	231.545.968,57	8,7
10	2016	23.385.350,00	276.535.786,00	8,46

Kaynak: SGK aylık istatistiklerinden hazırlanmıştır.

(Erişim:http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri (Erişim Tarihi: 22.03.2017))

1.2.4.3. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansal Dengesi

Türk sosyal güvenlik sistemi uzun yıllardır kendi gelirleri ile kendi giderlerini karşılama gücünden yoksun olmakla birlikte Tablo 7'de görüldüğü üzere sistem, son on yıllık süreçte finansal denge açısından olumlu bir yöne doğru evrilmekte ve sosyal güvenlik sisteminin bütçe açıkları azalmaktadır. Belirtelim ki sistemin bütçe açıkları, devlet tarafından, genel bütçeden yapılan transferle kapatılmaktadır. Ancak belirtildiği gibi son on yıl içinde gelirlerin giderleri karşılama oranı hızla yükselmektedir. Gerçekten de 2007 yılında % 69,43 olan gelirlerin giderleri karşılama oranı, 2011 yılında % 88,46'ya yükselmiş, 2015 yılı sonu itibari ile % 95,06' ya kadar yükselmiştir. Fakat 2016 yılında bu oran ülkenin genel konjonktürü sebebiyle % 92,50'ye gerilemiştir. Ancak 2007-2016 yılları arasındaki eğilimin devam etmesi durumunda kısa bir zaman sonra Türk sosyal güvenlik sisteminin kendi gelirleri ile giderlerini karşılama gücüne sahip olacağı görülmektedir. Aynı dönemler içinde devlet bütçesinden Sosyal

Güvenlik Kurumuna yapılan transferler ise dalgalı bir seyir izlemekle birlikte ortalama olarak gayri safi yurt içi hasılanın (GSYİH) % 4'ü seviyesinde gerçekleşmiştir.

Tablo 7: Gelir-Gider Dengesi, 2007-2016 Yılları

Sıra	Yıllar	Gelirler (Bin TL)	Giderler (Bin TL)	Gelir–Gider (Bin TL)	Gelirlerin Giderleri Karşılama Oranı (%)
1	2007	56.874.830,20	81.915.400,72	-25.040.570,52	69,43
2	2008	67.257.483,59	93.159.461,90	-25.901.978,31	72,2
3	2009	78.072.788,02	106.775.443,10	-28.702.655,08	73,12
4	2010	95.273.183,02	121.997.300,95	-26.724.117,93	78,09
5	2011	124.479.940,21	140.715.251,88	-16.235.311,67	88,46
6	2012	142.928.505,09	160.223.453,04	-17.294.947,95	89,21
7	2013	163.013.554,80	182.688.915,84	-19.675.361,04	89,23
8	2014	184.328.931,56	204.400.436,83	-20.071.505,27	90,18
9	2015	220.102.347,92	231.545.968,57	-11.443.620,65	95,06
10	2016	255.880.183,00	276.535.786,00	-20.655.602,00	92,50

Kaynak: SGK aylık istatistiklerinden hazırlanmıştır.

(Erişim:http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri (Erişim Tarihi: 22.03.2017))

1.2.4.4. Sosyal Güvenlik Kurumu Bütçesinden Ayrık Bir Düzenleme Olarak İşsizlik Sigortası Fonu ve Esnaf Ahilik Sandığı

Türk sosyal güvenlik sisteminin sigortaladığı risklerden en genci olan işsizlik sigortası, sosyal güvenlik sistemince sigortalanan diğer yedi riskten ayrı olarak, 5510 sayılı Kanunda değil 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda[91] düzenlenmiştir. 4447 sayılı Kanunun gerektirdiği görev ve hizmetleri yerine getirmek ve yine bu Kanunda belirtilen ödemeleri gerçekleştirmek için gerekli mali kaynağı sağlamak ve bu kaynakları piyasa şartları içinde değerlendirmek amacıyla bir de İşsizlik Sigortası Fonu

[91] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 08.09.1999/23810.

kurulmuştur (4447 sayılı Kanun md. 53/1). 23.02.2017 tarihli ve 6824 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun[92] ile 4447 sayılı Kanuna eklenen ek altıncı madde ile bağımsız çalışanlarda 01.01.2020 tarihinden itibaren (6824 sayılı Kanun md. 25/1/c) Esnaf Ahilik Sandığı Sigortası adı altında kapsama dahil edilmiştir. Kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışanlar, İşsizlik Sigortası Fonuna dahil edilmemişler ve bu kişiler için ayrıca; mali kaynak sağlamak, piyasa şartlarında bu kaynakları değerlendirmek ve Kanunun öngördüğü ödemelerde bulunmak üzere Esnaf Ahilik Sandığı kurulmuştur (4447 sayılı Kanun ek madde 6).

İşsizlik Sigortası Fonu ve Esnaf Ahilik Sandığı bütçesi Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından değil yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesindeki Türkiye İş Kurumu tarafından yönetilmektedir (4447 sayılı Kanun md. 53 ve ek madde 6). Fon ve sandıkla ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sorumluluğu sadece prim tahsilatını gerçekleştirip, izleyen ayın onbeşine kadar fona ve sandığa aktarma noktasındadır (4447 sayılı Kanun md. 49 ve ek madde 6). Bu sebeple Sosyal Güvenlik Kurumu bütçesi içinde yer almayan işsizlik sigortası fonu için ayrıca analize ihtiyaç duyulmuştur. Esnaf Ahilik Sandığı ise yürürlük tarihi itibari ile henüz işlerlik kazanmadığı için analizi yapılamamıştır.

1.2.4.4.1. Gelirler Açısından Bakış

İşsizlik Sigortası Fonunun temel finansman kaynakları işsizlik sigortası primleri ve fonların işletilmesinden elde edilen faiz gelirleridir. İşsizlik sigortasında da yine karma finansman yöntemi uygulanmaktadır. Ancak işsizlik sigortası bağlamında devletin katkısı doğrudan doğruya prim ödemek suretiyle finansmana katılmaktır. İşsizlik sigortasının finansmanı prim ve faiz gelirlerinin dışında: Fonun açık vermesi durumunda devletçe sağlanacak katkılardan, 4447 sayılı Kanun gereğince sigortalı ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizlerden, diğer gelir ve kazançlar ile bağışlardan sağlanmaktadır (4447 sayılı Kanun md. 53). Tablo 8'de görüldüğü gibi işsizlik sigortasının finansman kaynakları dört başlık altında incelenebilir. Bunlar: İşçi ve işverenlerden tahsil edilen işsizlik sigortası primleri, devletin işsizlik sigortasına

[92] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 08.03.2017/30001.

katkısı, fon kaynaklarının işletilmesinden elde edilen faiz gelirleri ve bunların dışında kalan diğer gelirlerdir.

Tablo 8: İşsizlik Sigortası Fonunun Gelirleri, 2007-2016 Yılları

Sıra	Yıllar	Prim Gelirleri (Milyon TL)	Devlet Katkısı (Milyon TL)	Faiz Gelirleri (Milyon TL)	Diğer Gelirler (Milyon TL)	Toplam Gelirler (Milyon TL)
1	2007	2.413,17	813,91	4.100,12	63	7.390,10
2	2008	3.089,92	1.022,17	5.367,16	108	9.587,21
3	2009	3.015,81	1.018,58	5.578,61	100	9.712,80
4	2010	3.528,87	1.176,29	4.128,49	157	8.990,97
5	2011	3.820,85	1.430,65	4.870,85	63	10.185,18
6	2012	4.629,22	1.543,07	5.267,47	152	11.591,91
7	2013	5.804,43	1.934,81	4.800,12	195	12.734,32
8	2014	6.712,59	2.237,71	6.158,14	199	15.307,71
9	2015	8.158,00	2.719,00	6.908,00	487	18.278,00
10	2016	9.930,19	3.310,06	8.025,35	1.007,87	22.273,48

Kaynak: Kalkınma Bakanlığı ve Türkiye İş Kurumu istatistiklerinden hazırlanmıştır.

(Erişim: http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/EkonomikSosyalGostergeler.aspx ve http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/yayinlar.aspx#dltop (Erişim Tarihi: 23.03.2017)).

Tablo 9'da da görüleceği gibi İşsizlik Sigortası Fonunun ana gelir kalemleri primler ve fon kaynaklarının işletilmesinden elde edilen faiz gelirleridir. 2007-2016 yılları arasını kapsayan on yıllık süreçte prim gelirleri % 30'lar düzeyinden % 45'ler düzeyine yükselmiştir. Faiz gelirlerinin ise yine bu süreçte dalgalı bir seyir izlediği görülmektedir. Ancak 2007 yılından 2016 yılına kadar faiz gelirlerinin istikrarlı bir azalma eğiliminde olduğu görülmektedir. Son eğilimler baz alınarak faiz gelirlerinin % 40'lar düzeyinde izlediği söylenebilir. Devletin prim katkısının da yine yükselme eğiliminde olduğu ve yaklaşık olarak % 15'ler düzeyinde izlediği söylenebilir.

Tablo 9: İşsizlik Sigortası Fon Gelirlerinin Yüzdesel Dağılımı, 2007-2016 Yılları

Sıra	Yıllar	Prim Gelirlerinin Toplam Gelire Oranı (%)	Devlet Katkısının Toplam Gelire Oranı (%)	Faiz Gelirlerinin Toplam Gelire Oranı (%)	Diğer Gelirlerin Toplam Gelire Oranı (%)
1	2007	32,65	11,01	55,48	0,85
2	2008	32,23	10,66	55,98	1,13
3	2009	31,05	10,49	57,44	1,03
4	2010	39,25	13,08	45,92	1,75
5	2011	37,51	14,05	47,82	0,62
6	2012	39,93	13,31	45,44	1,31
7	2013	45,58	15,19	37,69	1,53
8	2014	43,85	14,62	40,23	1,3
9	2015	44,63	14,88	37,79	2,66
10	2016	44,58	14,86	36,03	4,53

Kaynak: Kalkınma Bakanlığı ve Türkiye İş Kurumu istatistiklerinden hazırlanmıştır.

(Erişim: http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/EkonomikSosyalGostergeler.aspx ve http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/yayinlar.aspx#dltop (Erişim Tarihi: 23.03.2017)).

1.2.4.4.2. Giderler Açısından Bakış

İşsizlik Sigortası Fonunun giderleri: Sigortalı işsizlere verilen ödeneklerden, 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primlerinden, 4447 sayılı Kanunun 48'inci maddesinin yedinci fıkrasında sayılan hizmetlere ilişkin giderlerden, işsizlik sigortası hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için Türkiye İş Kurumu tarafından yapılan giderler ile hizmet binası kiralanması, hizmet satın alınması, bilgisayar, bilgisayar yazılım ve donanımı alım giderlerinden, 4447 sayılı Kanun Geçici md. 6 ve 7 kapsamındaki giderlerden, kısa çalışma başvurularında talebin uygunluğunun tespiti için Bakanlık tarafından 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında yapılan giderlerden, 4447 sayılı Kanun Ek 5'inci madde kapsamındaki doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma

ödeneği ödemeleri ve prim giderlerinden, Türkiye İş Kurumu tarafından aktif işgücü hizmetleri kapsamında kayıtlı işsizlere ve öğrencilere yönelik düzenlenecek işbaşı eğitim programı giderlerinden oluşmaktadır (4447 sayılı Kanun md. 53). Tablo 10'da görüleceği gibi işsizlik sigortası fon giderleri iki ana başlık altında ele alınabilir. Bunlar: işsizlik sigortası giderleri ve bu giderin dışında kalan ve sayılan diğer giderlerdir.

Tablo 10: İşsizlik Sigortası Fon Giderleri, 2007-2016 Yılları

Sıra	Yıllar	Toplam Fon Giderleri (Milyon TL)	Sigorta Giderleri (Milyon TL)	Sigorta Giderlerinin Toplam Giderlere Oranı (%)	Diğer Giderler (Milyon TL)	Diğer Giderin Toplam Giderlere Oranı (%)
1	2007	408,03	355,49	87,02	53	12,98
2	2008	1.939,99	517,59	26,68	1.422,41	73,32
3	2009	5.969,98	1.303,87	21,84	4.666,11	78,16
4	2010	5.147,38	874,7	16,99	4.272,68	83,01
5	2011	2.602,80	807,65	31,03	1.795,15	68,97
6	2012	3.950,74	981,4	24,84	2.969,34	75,16
7	2013	3.545,12	1.292,86	36,47	2.252,25	63,53
8	2014	4.266,26	1.684,70	39,49	2.581,55	60,51
9	2015	6.592,00	2.216,00	33,62	4.376,00	66,38
10	2016	12.145,16	3.712,65	30,57	8.432,51	69,43

Kaynak: Kalkınma Bakanlığı ve Türkiye İş Kurumu istatistiklerinden hazırlanmıştır.

(Erişim: http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/EkonomikSosyalGostergeler.aspx ve http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/yayinlar.aspx#dltop (Erişim Tarihi: 23.03.2017)).

1.2.4.4.3. İşsizlik Sigortası Fonunun Mali Dengesi ve Fon Büyüklüğü

Tablo 11'de gösterildiği gibi İşsizlik Sigortası Fonu 2007-2016 yılları arasında ve her yıl istikrarlı olarak ve de artan miktarlarda fazla vermekte ve bu sebeple de

toplam fon varlığı her yıl yükseltmektedir. 2016 yılı sonu itibari ile İşsizlik Sigortası Fonu yüz milyar TL'yi aşmıştır. Fonun özellikle sigorta giderlerinin, gelirlerine nispetle çok düşük miktarlarda gerçekleşmesinin, sigortalanan riskin dar kapsamlı olarak tanımlanmasından kaynakladığı söylenebilir. Bugün itibari ile zaten devasa rakamlara ulaşmış olan işsizlik sigortası toplam fon varlığının, 2007-2016 yılları arasındaki eğilimin devam etmesi durumunda önümüzdeki yıllarda çok daha büyük rakamlara ulaşacağı açıktır.

Tablo 11: İşsizlik Sigortası Fonu Mali Dengesi ve Fon Büyüklüğü, 2007-2016 Yılları

Sıra	Yıllar	Toplam Fon Gelirleri (Milyon TL)	Toplam Fon Giderleri (Milyon TL)	Gelir-Gider (Bütçe Fazlası) (Milyon TL)	Fon Büyüklüğü (Milyon TL)
1	2007	7.390,10	408,03	6.982,07	30.710,94
2	2008	9.587,21	1.939,99	7.647,22	38.358,16
3	2009	9.712,80	5.969,98	3.742,82	42.100,98
4	2010	8.990,97	5.147,38	3.843,59	45.944,57
5	2011	10.185,18	2.602,80	7.582,38	53.526,96
6	2012	11.591,91	3.950,74	7.641,17	61.168,13
7	2013	12.734,32	3.545,12	9.189,20	70.357,33
8	2014	15.307,71	4.266,26	11.041,45	81.398,79
9	2015	18.273,00	6.592,00	11.681,00	93.080,00
10	2016	22.273,48	12.145,16	10.128,32	103.202,41

Kaynak: Kalkınma Bakanlığı ve Türkiye İş Kurumu istatistiklerinden hazırlanmıştır.

(Erişim: http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/EkonomikSosyalGostergeler.aspx ve http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/yayinlar.aspx#dltop (Erişim Tarihi: 23.03.2017)).

1.3. FİNANSMAN YÖNTEMLERİ

Sosyal güvenliğin finansmanı için elde edilen kaynaklar nasıl ve ne şekilde

kullanılacaktır? Bu soru esasen finansman metotları olarak karşımıza çıkmaktadır.[93] Bilindiği gibi sosyal güvenlik kurumlarının elde ettikleri kaynaklar çok büyük rakamlara ulaşmaktadır. Elde edilen bu kaynaklar, sosyal risklerin vuku bulması halinde bizzat sigortalılara ya da bu sigortalıların hak sahiplerine sosyal güvenlik yardımları olarak tahsis edilmektedir. Ancak elde edilen bu gelirlerle, yapılan giderler arasında bir denge kurulması da kaçınılmazdır. Bu konuda da birbirinden ayrı iki yönteme başvurulmaktadır. Bu yöntemlerden ilki kapitalizasyon (ya da biriktirme), ikincisi ise dağıtım (ya da yılı yılına finansman) yöntemidir.[94] Finansman yöntemi olarak yalnızca kapitalizasyon yöntemi yahut da dağıtım yöntemi seçilebileceği gibi her iki yöntemin bazı nitelikleriyle yer aldığı karma yöntemden de yararlanılmaktadır.[95]

1.3.1. Kapitalizasyon ya da Biriktirme Yöntemi (Funded Method)

Bu sistemde harcamalar, gelirlerin toplanmasından sonra oluşturulan fondan yapılır.[96] Kapitalizasyon veya fon biriktirme yöntemi, sigortalanan sosyal risklerin ileride doğuracağı ödemeleri karşılayabilmek için bir fon oluşturulması fikrine dayanır. Fonun oluşturulması bireysel ya da toplu olabilmektedir. Fonun bireysel olarak oluşturulması durumunda; sigortalı ve bu sigortalının işvereninden tahsil edilen sosyal güvenlik primleri, sosyal güvenlik kurumunda bu kişi için oluşturulan hesaba aktarılır ve işletilir. Kişi adına oluşturulan fonda biriken tutarlar, ilgili kişi adına yapılacak olan ödemelerin finansmanında kullanılacaktır. Bu yöntem, dayanışma ve sosyal risk yükünün bireyler arasında dağıtımı ilkesine ters düştüğü için modern sosyal güvenlik sistemlerince tercih edilmemektedir. Toplu kapitalizasyon yönteminde ise; sigortalıların ve bunları çalıştıran işverenlerin ödemiş oldukları primler, kişisel bir ayrıma gidilmeksizin tek bir fonda toplanır ve sigortalılar ile bunların hak sahiplerine yapılacak olan ödemeler bu fon marifetiyle gerçekleştirilir.[97] Toplu kapitalizasyon yöntemi hiç

[93] Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 29.
[94] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 64-65.
[95] Volkan Yurdadoğ, "Sosyal Güvenliğin Finansman Yöntemleri", **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Cilt: 2, 2000, s. 83; Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 65.
[96] Meryem Koray, **Sosyal Politika**, 4. Baskı, Ankara: İmge, Kasım 2012, s. 249.
[97] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 65. **Ayrıca bkz.** Tuncay/Ekmekçi, s. 159-160; Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 247-248; Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 30; Tunçomağ, **Sosyal Sigortalar**, s. 89-90; Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 363; Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 161-162; Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 141 ila 143; Korkusuz/Uğur, s. 90-91; Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, s. 128; Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 12 ila 17; Hasan Yüksel, **Sosyal Güvenlik Hukuku**,

şüphesiz ki sosyal güvenliğin özüne ve doğasına daha yatkındır. Toplu kapitalizasyon yöntemi, nesil içi ve nesiller arası bir dayanışma da sağlayacaktır ve böylece sosyal güvenliğe gerçekten de "sosyal" bir vasıf kazandıracaktır.[98] Daha az masraflı ve daha çok kişisel girişim ruhuna uygun olan bireysel kapitalizasyon ise Şili başta olmak üzere bazı Güney Amerika ülkelerinde uygulanmaktadır.[99] Hemen belirtilsin ki kapitalizasyon yöntemi özellikle uzun dönemli ödemeleri gerektiren sosyal riskler açısından uygulanmaktadır.[100]

Bu yöntemde, belirli bir dönemde toplanan primlerin, yine o dönem içinde dağıtımı söz konusu değildir. Bu sebeple kapitalizasyon yönteminin uygulandığı rejimlerde büyük fonlar oluşmakta ve bu fonlar işletilerek ek gelirler sağlanmaktadır. Ayrıca kapitalizasyon yönteminde biriken fonların sosyal güvenlik kurumlarınca işletilmesi suretiyle toplanan kaynaklar; yatırımlar, kamu harcamaları vb. kanallar ile tekrar ekonomiye kazandırılmaktadır.[101] Özetle bu fonların kullanımı, iktisadi isabeti ve etkinliği ölçüsünde ülke ekonomisine de fayda sağlamaktadır.[102] Ancak bu fayda kadar fonların korunması ve değerlendirilmesinde çeşitli riskler de vardır. Bu sebeple, fonların miktarının tespit ve hesabı da önem arz etmektedir.[103]

Kapitalizasyon yönteminin çeşitli yarar ve sakıncalarından bahsedilebilir. Yararlarına ilişkin olarak; öncelikle, sigortalıya emekli olduğunda, çalışmış olduğu süre içinde harcamaktan vazgeçtiği miktarın üzerinde bir gelir sağlayacaktır. Çünkü ödediği ve adına ödenen primlere ilave olarak işletilen paradan elde edilen faizlerde sermayeye eklenmektedir. Daha sonra sigortalılara belli ölçüde güvenlik de sağlayacaktır. Çünkü bu yöntemler sigortalılara hukuki değişimlerden korunmuş ve alacak hakkı vermektedir. Sakıncalarına ilişkin olarak ise; öncelikle, bu sistemin paranın değerindeki düşmelere karşı korumasız olması gelir. Bu durumda sigortalı, ödediği ve adına ödenen primleri artık yardım olarak alamayabilir. Para değerinde bir azalma olmasa da sigortalı emekli

---

Bursa: Ekin, 2016, s. 36-37; İlyas Çelikoğlu, "Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Finansman Yöntemleri ve Türkiye Uygulaması", **Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi**, DPT, Yayın No: 2355, Eylül 1994, s. 79 ila 84.

[98] Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 161.

[99] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 159.

[100] Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 364; **Ayrıca bkz.** Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 248.

[101] Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 248.

[102] Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 161-162.

[103] Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 29.

olduğunda toplumla uyumlu bir yaşam düzeyi elde edemez. Zira alacağı yardımlar ödediği primin yüksekliğine göre tayin olunur. Son olarak bu sistemde toplanan paraların işletilmesini de gerektirir ki bu oldukça karmaşık ve güç bir iştir.[104] Anılan nedenlerin içinde özellikle enflasyon[105] eğilimleri ve ülkelerin zaman zaman başvurduğu devalüasyon[106], kapitalizasyon yönteminden beklenen yararlarını minimize etmektedir. Bu sebeplerle, günümüzde benimsenen rejim kapitalizasyon yönteminden ziyade dağıtım yöntemidir.[107]

1.3.2. Dağıtım ya da Yılı Yılına Finansman Yöntemi (Pay As You Go – PAYG- Method)

Dağıtım yöntemi, uluslararası sosyal sigorta terminolojisinde "pay as you go" olarak adlandırılmaktadır.[108] Dağıtım yönteminde; belirli bir dönemin gelirleri (genellikle bir yıl olmakla birlikte daha kısa ya da daha uzun bir dönem de olabilir), yine aynı dönemin ya da bir sonraki dönemin giderlerine tahsis edilmektedir. Bir diğer ifadeyle, bir dönemin gelirleri, yine aynı dönemin ya da bir sonraki dönemin sosyal güvenlik yardımları ile diğer giderlerin karşılığını teşkil eder. Bu yöntemin esası, bir dönemin toplam gelirleri ile aynı dönemin toplam giderleri arasında bir dengenin kurulmasına dayanır. Kural olarak bu yöntemde ihtiyat fonları oluşturulmaz. Ancak bazı dağıtım yöntemlerinde, yaşlılık ve engellik sigortalıları için istisnai olarak yedek fonlar kurulabilmektedir. Şüphesiz bu fonların amacı, beklenmeyen giderleri karşılamaktır.[109] Herhangi bir şekilde yedek fonu öngörmeyen sistemlere "tam dağıtım yöntemi" denirken; özellikle yaşlılık ve engellik için dönem içinde yedek fonlar kurulabileceğini

---

[104] Tunçomağ, **Sosyal Sigortalar**, s. 89-90.

[105] **Enflasyon:** Fiyatlar genel düzeyindeki sürekli artış. TDK Büyük Türkçe Sözlük. Erişim: http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5830aa030dcfd4.19047881 (Erişim Tarihi: 19.11.2016).

[106] **Devalüasyon:** Ulusal paranın diğer ulusal paralar karşısında değerinin düşürülmesi. TDK Büyük Türkçe Sözlük. Erişim: http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5830aacf8daec9.16318969 (Erişim Tarihi: 19.11.2016).

[107] Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 365; Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 249.

[108] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 160.

[109] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 65. **Ayrıca bkz.** Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 160; Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 246-247; Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 29-30; Tunçomağ, **Sosyal Sigortalar**, s. 90; Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 362; Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 159-160; Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 139-140; Korkusuz/Uğur, s. 89-90; Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, s. 128; Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 17-18; Yüksel, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 37; Çelikoğlu, **Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Finansman Yöntemleri ve Türkiye Uygulaması**, s. 77 ila 79.

kabul eden sistemlere ise "yumuşak dağıtım yöntemi" denilmektedir.[110]

Dağıtım yönteminde, ihtiyat amaçlı olarak yedek fonlar oluşturulsa bile kapitalizasyon yöntemindeki fonlarla, anılan fonlar arasında farklılık söz konusudur. Gerçekten de kapitalizasyon sisteminde fon oluşturmak ve bu fonları işletmek sistemin temel özelliği iken, dağıtım yönteminde yedek fon oluşturma, beklenmeyen ve istisnai durumlardan doğacak harcamaları karşılamak amacını taşır.[111] Ayrıca oluşan bu fonların orta ya da uzun vadede sosyal güvenlik sistemine ilave gelir sağlaması ve iktisadi kalkınmaya destek olması gibi bir amacı da bulunmamaktadır.[112]

Dağıtım yönteminin doğası gereği zaman içinde prim oranlarının ve prime esas kazançlar toplamının revize edilmesi gerekebilir. Örneğin ortalama yaşam süresinin yükselmesine paralel olarak sağlık harcamalarında meydana gelen artış yahut da sanayileşmeye bağlı olarak vuku bulan iş kazalarının sayılarının artması gibi durumlarda ortaya çıkan harcama artışını karşılamak için prim oranları yükseltilir. Ama örneğin hayat standartlarının yükselmesine bağlı olarak sağlık harcamalarında meydana gelen bir azalma yahut da iş kazası veya meslek hastalığı vakalarının sayısında meydana gelecek bir azalma söz konusu olursa bu kez de prim oranlarının düşürülmesi söz konusu olabilecektir.[113]

Dağıtım yöntemi, paranın değerindeki azalmalara (enflasyon ya da devalüasyonun etkileri olarak) karşı etkin bir koruma sağlayan ve hesabı kolay basit bir sistem olarak göze çarpmaktadır. Biriktirme yöntemi kullanılmadığından, hemen uygulanabilmektedir. Ancak bu sistemde, prim ödeyenlerin sayısın azalması yahut da prim gelirlerinin azalması, sağlanan yardımları tehlikeyi düşüreceğinden dolayı yöntemin sıkı bir şekilde kontrol ve takibi gerekmektedir.[114]

---

[110] Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 362.
[111] **Aynı yönde bkz.** Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 362-363.
[112] Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 159.
[113] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 140.
[114] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 160; Tunçomağ, **Sosyal Sigortalar**, s. 90-91; Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 363.

1.3.3. Finansman Yönteminin Seçimi

Finansman yönteminin tercihi, aktüeryal hesap dengesi için zorunlu bir işlem olmakla birlikte bir diğer yandan da ülkedeki sosyal güvenliğin dayanışma felsefesini ortaya koyar. Kapitalizasyon yönteminin seçilmesi, her kuşağın kendi sosyal güvenliğini karşılaması (nesil içi dayanışma); dağıtım yönteminin seçilmesi, bugün çalışanların, bugün ihtiyacı olanların sosyal güvenliğinin sağlanması (nesiller arası dayanışma) anlamına gelmektedir.[115]

Kapitalizasyon ya da dağıtım metodundan yahut da karma metottan hangisinin tercih edileceği sadece idari veya siyasi bir karar meselesi değildir. Kapsamdaki tehlikelerin özellikleri de seçimde rol oynayacağı için aynı zamanda teknik bir meseledir.[116] Metot seçiminde, sosyal sigortaların kapsamına giren tehlikelerin bazı özelliklerini de dikkate almak gerekir:[117]

- Tehlikenin doğurmuş olduğu yıllık karşılık taleplerinin yıldan yıla farklılık arz edip etmediği dikkate alınmalıdır. Eğer talepler düzenli bir seyir izliyorsa yılı yılına finansman metodu uygulanabilir ve yıllık prim gelirleri, yıllık prim giderlerini karşılayacak şekilde hesaplanır.

- Tehlikelerin doğurmuş olduğu yıllık karşılık taleplerinin seyrinin düzensiz olması yanında, tehlike derecelerinin ve tekrarlama oranlarının da çok fazla dalgalanma gösterip göstermediği dikkate alınmalıdır.

- Tehlikelerin doğurmuş olduğu yıllık karşılık taleplerinin düzenli ve hesaplanabilir olmakla birlikte, sigortalıların çok büyük bir kısmı için tehlikenin uzak bir ihtimal olup olmadığı dikkate alınmalıdır.

Son iki durumda yılı yılına finansman metodunun seçilmesi durumunda çeşitli aksaklıklar ortaya çıkabilecektir. Bu durumlarda ya dağıtım metodunda değişiklikler

[115] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 138.
[116] Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 158.
[117] John Henry Richardson, **İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik**, Turan Yazgan (çev), İstanbul: İ.Ü. Yayın No: 1524, İkt. Fak. No: 277, İçt. Ens. No:56, Fakülteler Matbaası, 1970, s. 61 (Aktaran: Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 158).

yapmak yahut da diğer finansman metodu olan kapitalizasyon metodunu seçmek yerinde olacaktır.[118]

İdari ve siyasi bakımdan ise ülkelerin tercihleri doğrultusunda olmak üzere; ekonomik kalkınma kaynağı teşkil etmesi bakımından, doğurduğu büyük fon büyüklüğü nedeniyle kapitalizasyon metodu[119], kısa sürede sosyal güvenlik garantisi sağlaması bakımından ise dağıtım yöntemi tercih edilmektedir.[120]

Finansman yönteminin seçimine sigorta kolları açısından bakılacak olursa:[121]

- Kısa Vadeli Sigorta Kolları (İş Kazası, Meslek Hastalığı, Hastalık ve Analık Sigortaları) Açısından: Kısa vadeli sigorta kollarının harcamaları genel olarak bir yıldan diğerine istikrarlı bir seyir izler. Bu sebeple finansman metodu olarak dağıtım yöntemi seçilebilir.

- Uzun Vadeli Sigorta Kolları (Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları) Açısından: Uzun vadeli sigorta kolları doğal olarak uzun vadeli risklere ilişkindir ve kısa vadeli ödemelerden ziyade uzun vadeli ödemeler söz konusudur. Ayrıca bu risk önceden öngörülebildiği için, kapsamdaki kişilerin bunu öngörerek ve basiretli davranarak kendi sosyal güvenliklerini sağlamaları tercih edilmektedir. Bu sebeple uzun vadeli sigorta kolları açısından kapitalizasyon yöntemi benimsenebilir. Ancak ülkedeki sosyal güvenliğin geç kurulmuş olması halinde, yaşları belirli bir seviyenin üzerinde olan kişilerin, kendi sosyal güvenliklerini, tasarrufları ile sağlamaları için yeterli zaman olmayacaktır. Bu durumda kapitalizasyon yöntemi yerine dağıtım metodu benimsenebilir.

- Genel Sağlık Sigortası Açısından: Genel sağlık sigortası gibi nüfusun tamamını kapsayan, sosyal güvenlik ihtiyacının kaynağını oluşturan hastalık riskinin herkes için geçerli olması ve de temel bir insan hakkı olması nedeniyle finansman yöntemi olarak dağıtım metodu daha çok tercih edilmektedir. Bu esasen, bugün çalışan

[118] Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 159.
[119] Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 159.
[120] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 139.
[121] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 138-139.

ve gelir elde eden neslin, bugün ihtiyacı olan insanların sağlık harcamalarını finanse etmesi anlamına gelir.

- İşsizlik Sigortası Açısından: İşsizlik sigortası bir yıldan diğer yıla harcamaların değiştiği sigorta koluna klasik bir örnek teşkil eder ve kapitalizasyon yönteminin tercih edilmesi bir zorunluluktur.

Sonuç olarak kapitalizasyon yöntemi, belirli şartlar altında, uzun vadeli sigorta kolları içinde değerlendirilen riskler ile işsizlik sigortası açısından uygulama alanı bulabilir. Ancak bugün birçok ülkede, sosyal güvenliği oluşturan sigorta kollarının pek çoğu için dağıtım yöntemi benimsenmiş durumdadır. Hemen her yerde hastalık sigortası, analık sigortası, iş kazası sigortası ve meslek hastalığı sigortası için tam yahut yumuşak dağıtım sistemi uygulanmaktadır. Sonuç olarak dağıtım yöntemi, kısa süreli ödeme ve yardımları içeren sosyal sigorta kollarına uygun düşen ve de uygulama alanı geniş bir yöntem olarak değerlendirilebilir.[122] Hatta günümüz sosyal güvenlik sistemlerinde sadece kısa süreli ödeme ve yardım gerektiren sigorta kollarında değil yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları gibi sürekli yardım gerektiren sigorta kollarında bile bu finansman yöntemi uygulanmaktadır.[123] Ancak bugün dünyada, sosyal güvenlik sistemini tek bir finansman yöntemi üzerine kuran ülke sayısı pek azdır. Bunun yerine kapitalizasyon yahut da dağıtım yöntemi ağırlıklı karma yöntemler uygulanmaktadır.[124]

1.3.4. Sosyal Güvenlik Fonlarının Değerlendirme İlkeleri

Sosyal güvenlik sistemlerinin yükümlülüklerinden doğan ve gelecekteki masrafların karşılıkları olan fonların yatırımı konusu evvelden beri üzerinde önemle durulan bir sorundur.[125] Kapitalizasyon yönteminde oluşan büyük ölçekli fonlar ile dağıtım yöntemi içinde oluşan ve kapitalizasyon yöntemine nispetle görece daha düşük miktarları ihtiva eden ihtiyat fonlarının temel amacı; sosyal güvenliğin şimdiki ve gelecekteki harcamaları ile giderlerini karşılamak olsa da aynı zamanda bu fonların

[122] Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 363. **Ayrıca bkz.** Yazgan, **Sosyal Güvenlik Ders Notları**, s. 161-162.
[123] Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 247.
[124] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 160; Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 251.
[125] Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 365.

işletilmesi ülkenin iktisadi hayatı üzerinde de etkiler doğuracaktır. Gerçekten de bu fonların etkin kullanılması durumunda ülkenin iktisadi gelişimine katkı sağlayacağı açıktır.[126]

Sosyal güvenlik fonları da diğer mali nitelikteki fonlardan farksızdır. Bu sebeple sosyal güvenlik fonları da finansman biliminin bilgi birikimi ve tecrübeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. Mali piyasalarda değerlendirilen fonların, uzman finansman kadroları yönetiminde ve çağdaş fon yönetim teknikleri ile değerlendirilmesi gerekmektedir. Fonların yönetiminde uygulayıcıların, fon yönetiminin bilinen kuralları dışında üç ilkeyi daha göz önünde bulundurması gerekmektedir.[127]

1.3.4.1. Likidite (Akışkanlık-Nakde Çevrilebilirlik) İlkesi

Likidite, sözlük anlamı itibariyle: *"Bir varlığın hızlı ve kolay bir biçimde nakde çevrilebilme derecesi"*[128] dir. Varlıklar, nakde dönüşme hızlarına göre likiditesi yüksek ve likiditesi düşük varlıklar olarak sınıflandırılabilir. Likiditesi yüksek varlıkların paraya çevrilme hızı oldukça yüksekken, likiditesi düşük varlıkların paraya çevrilme hızı nispi olarak daha düşüktür. Bir aktifin likidite derecesi iki kriterle ölçülebilir. İlk olarak bir aktif, zaman ve diğer işlem maliyetleri koşullarında ne kadar kolay paraya dönüştürülebiliyorsa o kadar likittir. İkinci olarak, bir aktif sermaye değerindeki dalgalanmaların riskinden ne ölçüde bağımsızsa o kadar likittir.[129] Sosyal güvenlik kapsamına alınan sigortalılar, her an bir sosyal güvenlik riski ile karşı karşıya kalabilirler. Bunun doğal sonucu olarak da sigortalılara hemen yardım yapmak gerekecektir. Dolayısıyla sosyal güvenlik fonlarının her an paraya çevrilebilecek nitelikte; yani likiditesinin yüksek olması gerekmektedir. Likidite ilkesi, sosyal güvenlik risklerinin ne zaman ortaya çıkacağının bilinmemesinden kaynaklanan ve işin niteliğinden doğan bir ilkedir. Sosyal güvenlik fonları, getirisi yüksek ve fakat likiditesi düşük fonlara da yatırılabilir; ancak bu durum sosyal güvenlik kurumlarının nakde

[126] Tunçomağ, **Sosyal Sigortalar**, s. 93.
[127] Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 31.
[128] **Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük**, "Likidite Kavramı", (Erişim: http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5828e41c65ca57.87147051 (Erişim Tarihi: 14.11.2016)).
[129] İlker Parasız, "Likidite", **Modern Ansiklopedik Ekonomi Sözlüğü**, Bursa: Ezgi Kitabevi, 1999, s. 369

ihtiyaç duyması olasılığı düşünüldüğünden büyük sorunlara yol açabilir.[130] Bundan dolayı sosyal güvenlik kurumlarının yapması gereken; günlük, haftalık, aylık, üç aylık nakit gereksinimlerini gerçekçi bir şekilde hesaplayarak bu miktardaki parayı nakit tutmaları, diğerlerini ise ek gelir sağlayacak alanlara yatırmalarıdır.[131]

1.3.4.2. Karlılık (Randıman) İlkesi

Sosyal güvenlik fonları, sosyal güvenliğin finansmanında kullanılmaktadır ve bu kaynakların değer yaratacak, gelir getirecek şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. Karlılık ilkesi; sosyal güvenlik fonlarının en fazla getiriyi sağlayacak şekilde ekonomi içinde değerlendirilmesi anlamına gelmektedir. Gerek prim şeklinde tahsil edilen kaynakların ve gerekse de devlet bütçesinden aktarılan kaynakların, sosyal güvenlik risklerinin gerçekleşmesini bekler vaziyette atıl bir şekilde tutulması düşünülemez.[132] Esasen güvenlik ilkesi ile karlılık ilkesi arasında sıkı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu ilişki doğal olarak ters yönlü işleyen bir ilişkidir. Yani karlılık oranı yükseldikçe güvenlik oranı azalmaya başlar. Tersi söylemle, güvenlik oranı yüksek olan yatırımların karlılık oranı görece olarak daha düşük seyreder. Sosyal güvenlik fonlarının değerlendirilmesi noktasında güvenlik ilkesini gözeterek olabilecek en karlı yatırımların seçilmesi gerekir.[133]

1.3.4.3. Emniyet (Güvenlik) İlkesi

Sosyal güvenlik fonlarının değerlendirilme ilkelerinin başında hiç şüphesiz emniyet (güvenlik) ilkesi gelir. Çünkü sosyal güvenlik kurumları tahsil ettikleri primler karşılığında sigortalılara ve hak sahiplerine karşı yükümlülük altına girmişlerdir. Bu sebeple fonların, anılan yükümlülükleri yerine getirmeye engel olacak şekilde kullanılmaması esastır.[134] Sosyal güvenlik fonları bakımından emniyet ilkesi temel olarak; sosyal güvenlik fonlarının enflasyon karşısında korunmasını ifade eder. Fonlar değerlendirilirken karlılık ilkesi yanında reel anlamda da değer kaybetmeyecek şekilde korunması büyük anlam taşımaktadır. Özellikle uzun vadeli sigorta kolları bakımından

[130] Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 31. **Ayrıca bkz.** Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 368; Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 172.
[131] Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 172.
[132] Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 31-32. **Ayrıca bkz.** Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 366-367.
[133] **Aynı yönde bkz.** Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 367.
[134] Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 366.

30-40 yıl saklanması gerekli olan fonlar için emniyet ilkesi çok daha önemlidir ve bu fonların ekonomik değişkenlerden dolayı meydana gelebilecek risklere karşı korunması önemlidir.[135] Güven ilkesi ile bir diğer açıdan da fon gelirlerinin düzenli olarak tahsil edilmesi ve anaparanın vade sonunda herhangi bir güçlükle karşılaşmaksızın geri alınabilmesi anlatılmaktadır.[136]

Yukarıda yer alan ilkelerden birinin ya da birkaçının dikkate alınması yeterli değildir. Bu ilkelerin tümünün birlikte göz önüne alınması gerekmektedir. Ancak değinildiği gibi bu ilkelerden bazıları birbiri ile çelişmektedir. Bu sebeple uygulama noktasında bu üç ilkenin birlikte düşünülmesi ve optimal bir noktaya ulaşılması gerekmektedir.[137]

1.3.5. Türkiye'de Uygulanan Finansman Yöntemi

Daha önce de ifade edildiği gibi dünyada yaygın olarak uygulanan yöntem dağıtım yöntemidir. Gerçekten de çeşitli ülkelerin finansman yöntemleri incelendiğinde: Brezilya, Şili, Meksika ve Peru gibi sosyal güvenlik hizmetlerini özelleştiren bazı Güney Amerika ülkelerinin halen kapitalizasyon yöntemini kullandığı, buna karşın; Arjantin, Avustralya, Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Fransa, Almanya, Yunanistan, Portekiz, İtalya, Lüksemburg, Slovakya, İspanya, İsviçre, Polonya ve İzlanda gibi ağırlıklı olarak Avrupa ülkeleri ile gelişmiş ülkelerin dağıtım yöntemini benimsemiş oldukları görülecektir. Ancak ifade edildiği gibi salt dağıtım veya kapitalizasyon yöntemi uygulanabileceği gibi her iki yöntemin karşımı olarak karma yöntemde uygulanabilir. Örneğin Danimarka'da uygulanan yöntem böyledir. [138]

Bilindiği gibi sosyal güvenlik reformu öncesinde Türk sosyal güvenlik sistemi çeşitli kurumlar eliyle ve dağınık bir yapı içinde yürütülmekteydi. Gerçekten de hizmet akdi ile çalışan işçilerin sosyal güvenliği Sosyal Sigortalar Kurumunca, kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışanların sosyal güvenliği Bağ-Kur tarafından ve memur statüsünde çalışan kamu görevlilerinin sosyal güvenliği ise Emekli Sandığı tarafından

[135] Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 32. **Ayrıca bkz.** Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 366.
[136] Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 268.
[137] Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 268-269.
[138] Güneş/Yakar, "Sosyal Sigorta Finansman Yöntemleri ve Türkiye'de Sosyal Sigorta Kurumlarının Finansman Yöntemlerinin Değerlendirilmesi", s. 133.

yürütülmekteydi. Anılan bu üç kurum 16.05.2006 tarihli ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile 20.05.2006 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında toplanmıştır. Sosyal güvenlik reformu çerçevesinde, tıpkı kurumların birleştirildiği gibi dağınık olan mevzuat da birleştirilmiş ve anılan üç kuruma ait mevzuat 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çatısı altında tekleştirilmiştir. Anılan Kanunun yürürlük tarihi ilk olarak 01.01.2007 olarak belirlenmiş ancak çeşitli nedenlerle yürürlük tarihi önce 01.07.2007'ye daha sonra 01.01.2008'e ertelenmiş ve nihayet 01.10.2008 tarihinde bu Kanun tüm hükümleri itibari ile yürürlüğe girmiştir. Sosyal güvenlik reformu öncesinde anılan bu üç kurum çeşitli sigorta kolları açısından farklı finansman yöntemleri kullanmıştır:

- Bağımlı Çalışanlar Açısından: Bağımlı çalışanlar açısından, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun uygulandığı dönemde uzun vadeli sigorta kolları açısından kapitalizasyon yöntemi, kısa vadeli sigorta kolları açısından ise dağıtım yöntemi benimsenmiştir.

- Bağımsız Çalışanlar Açısından: Bağımsız çalışanlar açısından, 1479 sayılı Bağ-Kur Kanununun yürürlükte olduğu dönemde kapitalizasyon yöntemi benimsenmiştir.

- Kamu Görevleri Açısından: Kamu görevlileri açısından, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununun yürürlükte olduğu dönemde kapitalizasyon yöntemi ve devlet garantisi altında dağıtım yöntemi uygulanmıştır.[139]

Türk sosyal güvenlik sisteminin benimsediği finansman yönteminin, mevzuat açısından[140] kapitalizasyon yöntemi ağır basan karma bir yöntem olduğu ifade edilebilir. Ancak, sosyal güvenliğin nitel ve nicel yönden kapsamının zamanla genişlemesi, kayıt dışı istihdam gerçeği, pasif sigortalıların sayısındaki artış vb. nedenler Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bütçesinde açıklara neden olmakta ve finansman dengesi ancak devlet yardımı ile sağlanmaktadır. Diğer bir deyişle; toplam gelirlerin, toplam giderleri

[139] Korkusuz/Uğur, s. 91

[140] Gerçekten de 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu md. 37/5'te: *"Sosyal sigorta fonu, genel sağlık sigortası fonu ile hiçbir şekilde birleştirilemez ve fonlar arasında kaynak aktarılamaz"* denmiş ve kapitalizasyon yöntemine vurgu yapılmıştır.

karşılama kabiliyeti yoktur. Bunun doğal sonucu olarak da sağlanan gelirlerle fon oluşturma (yani biriktirme) zaten fiilen imkansızdır ve böylece tüm sigorta kolları itibari ile kapitalizasyon değil fiilen dağıtım yöntemine geçildiği söylenebilir.[141]

Türk sosyal güvenlik sisteminde sigortalanan sekiz riskten birisi olan işsizlik sigortasıyla ilgili olarak ise ayrıca bir değerlendirme yapmak gerekir. 4447 sayılı Kanunun gerektirdiği görev ve hizmetleri yerine getirmek ve yine bu Kanunda belirtilen ödemeleri gerçekleştirmek için gerekli mali kaynağı sağlamak ve bu kaynakları piyasa şartları içinde değerlendirmek amacıyla hizmet akdiyle çalışanlar için işsizlik sigortası fonu ve bağımsız çalışanlar için esnaf ahilik sandığı kurulmuştur (4447 sayılı Kanun md. 53/1 ve ek madde 6). Anılan fon ve sandığın yönetimi ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesindeki Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülmektedir. İşsizlik sigortasıyla ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumunun sorumluluğu sadece prim tahsilatını gerçekleştirme noktasındadır. İşsizlik sigortası fonu ve esnaf ahilik sandığı fon mantığı ile çalışmaktadır; yani benimsediği finansman yöntemi kapitalizasyon yöntemidir. Daha önce de ifade edildiği gibi öğretide işsizlik sigortasının yapısal özelliğinden hareketle fon yönteminin seçilmesinin zorunluluk olduğu ifade edilmektedir.[142]

[141] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 160-161; Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 251 ila 255; Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 26.
[142] **Ayrıntılı bilgi için bkz.** Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı", s. 139.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA PRİM TÜRLERİ VE ORANLARI

2.1. GENEL OLARAK

Türk sosyal güvenlik sisteminde sigortalanan riskler için tek bir prim oranı tayin edilmiş değildir. Türk sosyal güvenlik sisteminde primler altı başlık altında toplanabilir. Bu primlerin beşi 5510 sayılı Kanunda düzenlenmişken, bir tanesi ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanunda; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarını kapsamak üzere kısa vadeli sigorta kolları primi; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarını kapsamak üzere uzun vadeli sigorta kolları primi; sağlık riskini sigortalamak üzere genel sağlık sigortası primi; yaşlılık aylığı alan bazı çalışanların tekrar çalışmaya başlaması durumunda alınan sosyal güvenlik destek primi ve bazı kamu görevlileri için öngörülen özel primler bulunmaktadır. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda ise işsizlik sigortası primi düzenlenmiştir. Daha önce de ifade edildiği gibi Türk sosyal güvenlik sistemi, içinde birden fazla tek primin bulunduğu karma bir metodu benimsemiştir.

2.2. KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI PRİMİ

Kısa vade içinde gerçekleşmesi söz konusu olabilecek riskler bu sigorta kolu kapsamında değerlendirilmiştir.[143] 5510 sayılı Kanunda kısa vadeli sigorta kolları; iş kazası sigortası, meslek hastalığı sigortası, hastalık sigortası ve analık sigortasından oluşmaktadır (Kanun md. 3) ve tek bir sigorta kolu olarak düzenlenmiştir.[144] Kanundaki kısa vadeli sigorta kolları hükümleri, somut olayın özelliğine göre bazen ortak bazen de ayrı hükümler ile şekillendirilmiştir.[145] Genel olarak maddelerin uzunluğu ve kanun koyucunun kullandığı dilin anlaşılma güçlüğü ile özensizliği nedeniyle maddelerin

[143] Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 212.
[144] Can Tuncay, "Türk Emeklilik Sisteminde Reform Projesinin Değerlendirilmesi, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 2, Mart 2005, s. 8.
[145] Nurşen Caniklioğlu, "Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler", **Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri**, Ankara, 29-30 Kasım 2006, s. 55.

anlaşılması son derece güç hale getirilmiştir.[146]

5510 sayılı Kanundan önce yürürlükte bulunan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda anılan riskler iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, hastalık sigortası ve analık sigortası adı ile üç başlıkta toplanmış ve her biri için ayrı ayrı prim oranları öngörülmüştü. Buna göre iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi; işyerinde yürütülen işin iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre ve sigortalının prime esas kazançları toplamının % 1,5'i ila % 7'si arasında değişmekte ve bu primin tamamı işverence ödenmekteydi (506 sayılı Kanun md. 73 ve 74). Hastalık sigortası prim oranı; sigortalının prime esas kazançları toplamının % 11'i ve bu primin % 5' i sigortalı payı, % 6'sı ise işveren payı idi. Analık sigortası primi; sigortalının prime esas kazançları toplamının % 1'i iken bu primin tamamını işveren ödemekteydi (506 sayılı Kanun md. 73).

5510 sayılı Kanunda, hizmet akdiyle çalışanlar ile kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışanlar, Kanunun kısa vadeli sigorta kollarına tabi iken kamu görevlileri Kanunun kısa vadeli sigorta kolları uygulamasına tabi değildir ve kısa vadeli sigorta kolları içinde yer alan riskler açısından kendi kanunlarında (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu) yer alan hükümlere tabidirler. Bu sebeple kısa vadeli sigorta kolları primi de ödemezler (Kanun md. 4/6). Kamu görevlileri gibi isteğe bağlı sigortalılarda kısa vadeli sigorta kollarına tabi değildirler ve bunun doğal sonucu olarak kısa vadeli sigorta kolları primi ödemezler. Zira isteğe bağlı sigortalılarda fiili bir çalışma olmadığı için mesleki risk anlamında iş kazası ya da meslek hastalığı riskine maruz kalmaları söz konusu değildir. Aynı şekilde, fiili bir çalışma ve bu çalışmanın sonucu olarak hak kazanılan bir ücret geliri söz konusu olmadığı için hastalık ve analık riski kapsamında ücret kaybı yaşanması da söze konu değildir.

Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalıların prime esas kazançları toplamının % 2'sidir ve sigortalanan dört risk için uyguladığı toplulaştırılmış tek oran ile tek prim sistemine örnek teşkil eder. Kısa vadeli sigorta kolları priminin tamamını işveren öder. Bakanlar Kurulu, prim oranını artı/eksi 0,5 puan değiştirmeye yetkili

[146] Şükran Ertürk, "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Hükümlerinin Birlikte Değerlendirilmesi", **Sicil**, Sayı: 5, Mart 2007, s. 124.

kılınmıştır; yani anılan oran, Bakanlar Kurulunca % 1,5 ya da % 2,5 olarak belirlenebilecektir (Kanun md. 81/1/c). Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, 5510 sayılı Kanunun ilk halinde; işyerinde yürütülen faaliyetin iş kazaları ile meslek hastalıkları açısından göstereceği riskin ağırlığı baz alınmak suretiyle, sigortalının prime esas kazançlar toplamının asgari % 1'i ile azami % 6,5'i oranları arasında olmak üzere ve Kanunun 83. maddesi çerçevesinde Sosyal Güvenlik Kurumunca belirleniyordu. Düzenleme bu şekli ile Kanunun genel olarak yürürlüğe girdiği 01.10.2008 ile 31.08.2013 tarihleri arasında uygulanmıştır. Anılan madde hükmü, 10.01.2013 tarihli ve 6385 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 9. maddesi ile 01.09.2013 tarihinde yürürlüğe girecek şekilde, yukarıda anlatıldığı gibi değiştirilmiş ve işyerinde yürütülen işin tehlike ağırlığı nazara alınmaksızın[147] tüm işyerleri için sabit % 2 olarak belirlenmiştir.[148] Yapılan düzenleme ile daha önce prim oranı % 2'nin altında olan işyerleri için prim oranında bir artış meydana gelirken, prim oranı % 2'nin üzerinde olan işyerleri için prim oranında bir azalma meydana gelmiş, prim oranı % 2 olan işyerleri için ise prim yüklerinde herhangi bir değişiklik meydana gelmemiştir.

Kısa vadeli sigorta kollarında yapılan bu değişiklikle uygulamada sık görülen, işyerlerinde yürütülen işin tehlike sınıfının belirlenmesine bağlı olarak yaşanan ihtilaflar sabit prim oranının belirlenmesi ile geride kalmış ve gerek Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ve gerekse de yargı merciinin bu ihtilafların çözümüne ilişkin meşguliyetleri de ortadan kalkmıştır.[149] Bilindiği gibi bu değişiklikten önce işyerinde birden fazla işin yapılıp yapılmadığı ve bunların farklı tehlike sınıflarına ait olup olmadığı, bu işlerde çalışmakta olan sigortalıların birbirine karışıp karışmadığı, işyerine verilen tehlike sınıf ve derecesinin yürütülen işe uygun olup olmadığı, işyerinin tehlike sınıf ve derecesini değiştiren bir değişikliğin meydana gelip gelmediği ve bu değişikliğin Kuruma yasal sürede bildirilip bildirilmediği hususlarında çeşitli sorunlar

[147] Bu sebeple 6385 sayılı Kanunun 10. maddesiyle, yapılan işin tehlike sınıf ve derecesinin ne şekilde belirleneceğine ilişkin, Kanunun "Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesi ve İşkollarının ve İşlerin Tehlike Sınıf ve Derecelerinin Belirlenmesi" başlıklı 83. maddesi ile yine "Tehlike Sınıf ve Derecelerini Etkileyebilecek Değişiklikler" başlıklı 84. maddesi 01.09.2013 tarihinden itibaren yürürlükten kaldırılmıştır.

[148] 01.10.2008-31.08.2013 tarihleri arasındaki uygulamanın detayı için bkz. Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, s. 140 ila 143.

[149] Korkusuz/Uğur, s. 174. **Ayrıca bkz.** Şakar, **Sosyal Sigortalar**, s. 152.

yaşanmaktaydı.[150]

Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, kural olarak sigortalıların prime esas kazançları toplamının % 2'sidir; ancak Kanunda buna çeşitli istisnalar getirilmiştir. Kanunun, bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar olarak tanımladığı sigortalılardan;

- 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa tabi olan aday çırakların, çırakların ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin,

- Mesleki ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrencilerin, mesleki ve teknik ortaöğretimleri sırasında tamamlayıcı eğitim veya alan eğitimi gören öğrencilerin,

- Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli olan bursiyerlerin,

- 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi olarak üniversitelerde kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden, aylık prime esas kazanç tutarları, günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayan öğrenciler,

- İş-Kurca düzenlenen meslek geliştirme, edindirme ile değiştirme eğitimlerine katılan kursiyerlerin,

Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, prime esas kazançları toplamının % 1'idir (Kanun md. 81/1/d). Bu sigortalıların kısa vadeli sigorta kolları prim oranının, diğer sigortalılardan daha düşük olarak belirlenmesi kanımızca bu sigortalıların kısa vadeli sigorta kollarının tamamına değil bir bölümüne tabi olmalarından kaynaklanmaktadır. Gerçekten de anılan beş gruptaki sigortalılardan ilk grupta yer alan çıraklar, aday çıraklar ve işletmeler bünyesinde mesleki eğitim görmekte olan öğrenciler kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası sigortası ve meslek hastalığı sigortası ile

[150] Süleyman Tunçay, "Tüm Tehlike Sınıfları İçin Kısa Vadeli Sigorta Primi Aynı Oranda Uygulanacak", **Mali Çözüm**, Sayı:116, Mart-Nisan 2013, s. 170.

hastalık sigortasına tabi iken; diğer dört grupta yer alan sigortalılar sadece iş kazaları ile meslek hastalıkları bakımından sigortalanmıştır.

Ancak Kanunda bazı sigorta kollarına tabi kılınan bir grup sigortalı (Kanun md. 5/1/a ve md. 5/1/c bendi kapsamındaki sigortalılar) ile yine bazı tam sigortalılar (Kanun ek md. 5, ek md. 9 ve hizmet akdiyle çalışan SGDP'liler), % 2'lik KVSK primi öderken, yalnızca iş kazaları ile meslek hastalıkları bakımından sigortalanmışlar, buna karşın analık ve hastalık sigortalarından dışlanmışlardır. Yalnızca md. 5/1/a bendi kapsamındaki sigortalılar iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına ilaveten analık sigortasından yararlandırılmıştır. Gerçekten de 5510 sayılı Kanun ek madde 5 kapsamında sigortalı olan tarım ya da orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz biçimde çalışanlar % 2'lik iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ödemektedir (Kanun ek md. 5). 6552 sayılı Kanunla[151], 5510 sayılı Kanuna eklenen ek 9. madde kapsamında sigortalı olan ve ev hizmetlerinde ayda on günden az süreyle çalışanlar adına bunları çalıştıranlar tarafından % 2'lik iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ödenir (Kanun ek md. 9). Ancak Kanunda iş kazası ve meslek hastalığı sigortalarının ikisini kapsayacak şekilde bir prim oranı tayin edilmiş değildir ve esasen % 2'lik prim oranı kısa vadeli sigorta kolları prim oranıdır. Aynı uygulamaya sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışanlarda da rastlanmaktadır. Bu kapsamdaki çalışanlar adına da % 2'lik kısa vadeli sigorta kolları primi ödenirken anılan sigortalılar yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına alınmışlardır (Kanun geçici md. 14). Kanımızca, eğer bu sigortalılar analık ve hastalık sigortaları kapsamı dışında tutulmak istendi ise bu kişiler için ödenecek kısa vadeli sigorta kolları prim oranının bazı sigorta kollarının uygulandığı sigortalıların bir bölümünde olduğu gibi % 1 olarak tayin edilmesi daha yerinde olurdu.

Son olarak, çalışanların yıllık ücretli izin süreleri içinde, adlarına kısa vadeli sigorta kolları primi ödenip ödenmeyeceği konusu da ele alınmalıdır. Bilindiği gibi 4857 sayılı İş Kanununun[152], sigorta primleri başlıklı 61. maddesinde: *"Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam*

[151] Resmi Gazete Tarih Sayısı: 11.09.2014/29116.
[152] Resmi Gazete Tarih Sayısı: 10.06.2003/25134.

olunur" denmiştir. Anılan madde hükmünün yürürlüğe girdiği dönemde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, bugünkü kısa vadeli sigorta kolları içinde yer alan ve tek başlık altında düzenlenen dört riski yukarıda anlatıldığı üzere iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, hastalık sigortası ve analık sigortası başlıkları ile üç başlıkta düzenlemiş ve bu üç sigorta kolu için ayrı ayrı prim oranları tayin etmişti. 4857 sayılı Kanunun 61. madde hükmü; işçilerin yıllık ücretli izin süreleri içinde iş kazası ve meslek hastalığı riskine maruz kalmayacağından hareketle, yıllık izin süresince ödenen ücretten, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta koluna ödenecek primi istisna kılmışken, aynı sürede hastalık ve analık sigortaları ile uzun vadeli sigorta kollarının işçi ve işveren yönünden devam ettirileceğini hüküm altına almıştır. 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun ile iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortaları, kısa vadeli sigorta kolları adı altında toplanmış ve anılan dört risk için tek bir prim oranı belirlenmiştir. Bu sebeple, 01.10.2008 tarihinden sonra iş kazası ve meslek hastalığı sigortası için ayrı prim ödemek/ödememek teknik olarak mümkün olmadığı için, 4857 sayılı Kanunun 61. maddesi anılan tarih itibari ile uygulanır olmaktan çıkmıştır.[153] Kaldı ki prime tabi tutulmayacak kazançlar, Kanun md. 80/1/b bendinde tek tek sayılmıştır ve anılan bent, 4857 sayılı Kanun md. 61 doğrultusunda herhangi bir hüküm ihtiva etmemektedir. Yine Kanun md. 80/1/c bendinde: *"b bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile ayni yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazanca tabi tutulur. Diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnalar bu Kanunun uygulanmasında dikkate alınmaz"* denmiştir. Anılan gerekçelerden hareketle 01.09.2012 tarihli İşveren Uygulama Tebliği'nde de konu açıkça düzenlenmiş ve *"4857 sayılı Kanunun 61'inci maddesindeki istisnai hüküm üzerinde durulmaksızın hak kazanıldığı halde kullanılmayan yıllık izin süresi için ödenecek ücretlerden de kısa vadeli sigorta kolları primi kesilecektir"* denmiştir.

[153] Müjdat Şakar, **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, 7. Baskı, Ankara: Parametre, 2015, s. 966.

Tablo 12: Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Oranlarının Görünümü

Sigortalılık Statüsü	Sigortalı Payı (SPEK Toplamının Yüzdesi)	İşveren Payı (SPEK Toplamının Yüzdesi)	Toplam (SPEK Toplamının Yüzdesi)
Hizmet Akdiyle Çalışanlar (Kanun md. 4/1/a sigortalıları)	0%	2%	**2%**
Bağımsız Çalışanlar (Kanun md. 4/1/b sigortalıları)	Bağımsız çalışan sigortalılar aynı zamanda işveren olduklarından dolayı tüm primi kendileri öder.		**2%**
Kamu Görevlileri (Kanun md. 4/1/c sigortalıları)	Kamu görevlileri 5510 sayılı Kanunun kısa vadeli sigorta kollarına tabi değildir ve bu sebeple gerek kendileri gerekse de işverenleri 5510 sayılı Kanun kapsamında kısa vadeli sigorta kolları primi ödemezler.		

2.3. UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI PRİMİ

5510 sayılı Kanundan önce yürürlükte bulunan 506 sayılı Sosyal sigortalar Kanununda malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim oranı, sigortalının prime esas kazançları toplamının % 11'i olarak belirlenmişken bu oran daha sonra % 13'e, sonra % 15'e ve sonunda da % 20'ye çıkarılmıştır.[154] Bu primin % 9'u işçi hissesi iken, % 11'i

[154] Hasan Fehim Üçışık, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 1. Baskı, İstanbul: Ötüken, 2015, s. 283.

ise işveren hissesiydi. 1479 sayılı Bağ-Kur Kanununda prim oranı % 20 idi ve bu primin tamamını bağımsız çalışan sigortalı ödemekteydi. 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununda ise malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim oranı % 36 idi ve bu primin % 16'sı iştirakçi (kamu görevlisi) tarafından, % 20'si ise kurumu tarafından ödenmekteydi.[155]

5510 sayılı Kanunda malullük sigortası, yaşlılık sigortası ve ölüm sigortası uzun vadeli sigorta kolları başlığı altında toplanmıştır (Kanun md. 3). Uzun vadeli sigorta kolları primi, sigortalanan üç risk için uyguladığı toplulaştırılmış tek oran ile tek prim sistemine örnek teşkil eder. Uzun vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalıların SPEK toplamının % 20'sidir. Bu primin % 11'i işveren, % 9'u ise sigortalı hissesidir (Kanun md. 81/1/a). Kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan sigortalılar (Kanun md. 4/1/b sigortalıları) aynı zamanda işveren oldukları için anılan primin tamamını doğal olarak kendileri öder. Daha önce de ifade edildiği gibi devlet, Sosyal Güvenlik Kurumunca ay bazında tahsil edilen uzun vadeli sigorta kolları priminin dörtte biri oranında olmak üzere finansmana katkıda bulunmaktadır. Devlet katkısı olarak hesaplanacak tutar talep edilen tarihi izleyen 15 gün içinde Hazinece Kuruma ödenir (Kanun md. 81/3). Devlet katkısının, prim tahsilatını değil tahakkukunu baz alması daha isabetli olurdu. Çünkü prim tahsilatı düştükçe devlet katkısı da azalmış olacaktır.[156] Ancak öğretide, devlet desteğinin prim tahsilatına oranlanmasını Kurumun prim tahsili ve kayıt dışılıkla mücadele çalışmalarını teşvik edeceğinden hareketle yerinde bulan görüşlerde vardır.[157] 5510 sayılı Kanunun uzun vadeli sigorta kolları hükümlerine bir bütün olarak bakıldığında; esas olarak 506 sayılı Kanundaki düzenlemelerin temel alındığı ve yalnızca bazı noktalarda yeni sayılabilecek düzenlemeler yapıldığı görülmektedir.[158]

Uzun vadeli sigorta kolları prim oranı, Kanunun 40. maddesinde yer alan fiili hizmet süresi zammı uygulanan işlerde, hizmet akdine tabi çalışanlar (Kanun md. 4/1/a

[155] Levent Akın, "Uzun Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler", **Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri**, Ankara, 29-30 Kasım 2006, s. 167-168.
[156] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 227; Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 84.
[157] Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 216.
[158] Ali Güzel, "Sosyal Güvenlik Reformuna İlişkin Genel Bir Değerlendirme", **Toprak İşveren Dergisi**, Sayı: 70, 2006, s. 6.

sigortalıları) ve kamu görevlileri (Kanun md. 4/1/c sigortalıları) için ayrı ayrı olmak üzere ve sigortalının kazanacağı fiili hizmet gün sayısına göre değişen oranlarda yükselebilmektedir.

Bilindiği gibi fiili hizmet süresi zammı, ağır ve yıpratıcı işlerde fiziki, ruhi ve fizyolojik bakımdan insan sağlığını olumsuz yönde etkileyen şartlar altında çalışmakta olanların fiili çalışmalarına bağlı ve ek olarak verilen; çalışmadıkları halde, fiili çalışma gibi kabul edilen sürelerdir. Yalnızca bağımlı çalışanlar için (hizmet akdiyle çalışan işçiler ve kamu görevlileri) uygulanan bu süreler fiilen çalışmakla geçen her hizmet yılına ilave olarak verilen 60, 90 ve 180 gün olarak değişmektedir.[159] Kapsamdaki sigortalılar adına bu şekilde oluşturulan farazi sigortalılık süresi ve prim gün sayısı ile bu çalışanlar diğer çalışanlara göre yaşlılık aylığına daha kısa sürede hak kazanmaktadırlar.[160] Fiili hizmet süresi zammı uygulamasının işverenleri etkileyen en önemli tarafı şüphesiz ki primlerdir.[161] Hemen belirtelim ki fiili hizmet süresi zammı kaynaklı prim artışlarının yükü işverende olacak ve % 20'lik toplam orana yapılacak ilavelerin tamamı işverence karşılanacaktır (Kanun md. 81/1/b/2). Bu düzenleme şüphesiz işverenlerin prim yükünü arttırıcı bir niteliktedir.[162] Buna karşın fiili hizmet süresi zammı uygulansın ya da uygulanmasın sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına ödeyeceği prim oranı % 9'u geçmeyecektir. Fiili hizmet süresinden kaynaklı ilave prim oranı ise sigortalının hizmet akdine tabi çalışan (Kanun md. 4/1/a sigortalısı) veya kamu görevlisi (Kanun md. 4/1/c sigortalısı) olması durumlarına ve de kazanacağı fiili hizmet süresine göre aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

a. Hizmet Akdiyle Çalışanlar (Kanun md. 4/1/a sigortalıları) Bakımından: Kanunun 40. maddesine göre bir tam yıllık çalışmaları karşılığında;

- 60 fiili hizmet gününe hak kazananlar için UVSK prim oranı, sigortalıların

[159] Korkusuz/Uğur, s. 175. Fiili hizmet süresi zammı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Hediye Ergin, "5510 Sayılı Kanunda Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması", **Sicil**, Sayı: 15, 2009, s. 183 ila 192; Özgür Hakan Çavuş, "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Düzenlenen Fiili Hizmet Süresi Zammı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları", **Sicil**, Sayı: 22, 2011, s. 155 ila 168.
[160] Ergin, "5510 Sayılı Kanunda Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması", s. 183.
[161] İlhan Oral, "5510 Sayılı Kanunun Fiili Hizmet Süresi Zammına İlişkin Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi" **Çimento İşveren**, Cilt: 23, Sayı: 2, Mart 2009, s. 42.
[162] Ergin, "5510 Sayılı Kanunda Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması", s. 188; Çavuş, "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Düzenlenen Fiili Hizmet Süresi Zammı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları", s. 165.

SPEK toplamının % 21'idir. Bunun % 12'si işveren hissesi, % 9'u ise sigortalı hissesidir. Bir diğer deyişle 60 fiili hizmet gününe hak kazanlar için, uzun vadeli sigorta kolları prim oranı toplamına 1 puan eklenir ve bu ilave oranı işveren öder.

- 90 fiili hizmet gününe hak kazananlar için UVSK prim oranı, sigortalıların SPEK toplamının % 21,5'idir. Bunun % 12,5'si işveren hissesi, % 9'u ise sigortalı hissesidir. Bir diğer deyişle 90 fiili hizmet gününe hak kazanlar için, uzun vadeli sigorta kolları prim oranı toplamına 1,5 puan eklenir ve bu ilave oranı işveren öder.

- 180 fiili hizmet gününe hak kazananlar için UVSK prim oranı, sigortalıların SPEK toplamının % 23'üdür. Bunun % 14'ü işveren hissesi, % 9'u ise sigortalı hissesidir. Bir diğer deyişle 180 fiili hizmet gününe hak kazanlar için, uzun vadeli sigorta kolları prim oranı toplamına 3 puan eklenir ve bu ilave oranı işveren öder (Kanun md. 81/1/b/1).

b. Kamu Görevlileri (Kanun md. 4/1/c sigortalıları) Bakımından: Kanunun 40. maddesine göre bir tam yıllık çalışmaları karşılığında;

- 60 fiili hizmet gününe hak kazananlar için UVSK prim oranı, sigortalıların SPEK toplamının % 23,33'üdür. Bunun % 14,3'ü işveren hissesi, % 9'u ise sigortalı hissesidir. Bir diğer deyişle 60 fiili hizmet gününe hak kazanlar için, uzun vadeli sigorta kolları prim oranı toplamına 3,33 puan eklenir ve bu ilave oranı işveren öder.

- 90 fiili hizmet gününe hak kazananlar için UVSK prim oranı, sigortalıların SPEK toplamının % 25'idir. Bunun % 16'sı işveren hissesi, % 9'u ise sigortalı hissesidir. Bir diğer deyişle 90 fiili hizmet gününe hak kazanlar için, uzun vadeli sigorta kolları prim oranı toplamına 5 puan eklenir ve bu ilave oranı işveren öder.

- 180 fiili hizmet gününe hak kazananlar için UVSK prim oranı, sigortalıların SPEK toplamının % 30'udur. Bunun % 21'i işveren hissesi, % 9'u ise sigortalı hissesidir. Bir diğer deyişle 180 fiili hizmet gününe hak kazanlar için, uzun vadeli sigorta kolları prim oranı toplamına 10 puan eklenir ve bu ilave oranı işveren öder

(Kanun md. 81/1/b/2).

Sigortalıların fiili hizmet süreleri için ek prim almak ve bu prim oranını da hak kazanılan fiili hizmet süreleri nispetinde artan oranlı olarak tayin etmek kanımızca ne kadar isabetli ise aynı gün sayıları için hizmet akdine tabi çalışanlar ile kamu görevlileri için ayrı ayrı ek prim oranı belirlemek o kadar isabetsiz olmuştur.[163]

[163] Aynı yönde Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 226.

Tablo 13: Uzun Vadeli Sigorta Kolları Prim Oranlarının Görünümü

Sigortalılık Statüsü	Primleri Ödeyenlere Göre Dağılım	FHSZ Yok (SPEK Toplamının Yüzdesi)	FHSZ 60 Gün (SPEK Toplamının Yüzdesi)	FHSZ 90 Gün (SPEK Toplamının Yüzdesi)	FHSZ 180 Gün (SPEK Toplamının Yüzdesi)
Hizmet Akdiyle Çalışanlar (Kanun md. 4/1/a sigortalıları)	Sigortalı Payı	% 9	% 9	% 9	% 9
	İşveren Payı	% 11	% 12 (% 11 + % 1)	% 12,5 (% 11 + % 1,5)	% 14 (% 11 + % 3)
	Toplam	**% 20**	**% 21 (% 20 + % 1)**	**% 21,5 (%20 + %1,5)**	**% 23 (% 20 + % 3)**
Bağımsız Çalışanlar (Kanun md. 4/1/b sigortalıları)	Sigortalı Payı	Bağımsız çalışan sigortalılar aynı zamanda işveren olduklarından dolayı tüm primi kendileri öder	FHSZ Uygulaması Yoktur	FHSZ Uygulaması Yoktur	FHSZ Uygulaması Yoktur
	İşveren Payı				
	Toplam	**% 20**			
Kamu Görevlileri (Kanun md. 4/1/c sigortalıları)	Sigortalı Payı	% 9	% 9	% 9	% 9
	İşveren Payı	% 11	% 14,33 (%11 + % 3,33)	% 16 (% 11 + % 5)	% 21 (% 11 + % 10)
	Toplam	**% 20**	**% 23,33 (%20+%3,33)**	**% 25 (% 20 + % 5)**	**% 30 (% 20 + % 10)**

2.4. GENEL SAĞLIK SİGORTASI PRİMİ

Genel sağlık sigortası ilk kez 5510 sayılı Kanunla Türk sosyal güvenlik sistemine dahil olmuştur.[164] Ülkemizde uygulanmakta olan genel sağlık sigortası sisteminin kendine has bazı özelliklere sahip olduğu söylenebilir.[165] Genel sağlık sigortası: Kişilerin her şeyden önce sağlıklarının korunmasını hedefleyen, herhangi bir sağlık riski ile karşılaşılması durumunda ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigorta olarak tanımlanmıştır (Kanun md. 3). Ancak genel sağlık sigortası, hastalık, analık veya malullük gibi bir sigorta kolu değildir. Genel sağlık sigortası, sağlık hizmetlerinin sağlanmasına ve finansmanına ilişkin bir sosyal politika tercihidir. Genel sağlık sigortası primi alınması da salt bundan hareketle onu bir sigorta kolu yapmaya yetmez.[166] Dünyadaki uygulamalara bakıldığında, neredeyse tüm ülkelerde sağlık hizmetlerinin finansmanı vergiler, sosyal sigorta primleri, hane halkının kendi yaptığı harcamalar ve özel sağlık sigortaları ile aynı anda sağlandığı görülmektedir.[167] Türk genel sağlık sigortası sisteminin, sosyal sigorta sistemi temel alınarak kurgulandığını söylemek mümkündür.[168] Bu sistemde finansman primlerle sağlanmaktadır ve sağlık yardımlarından yararlanma, prim ödenmesi şartına bağlanmıştır.[169] Almanya ile Avusturya primli sistemin en tipik örnekleridir.[170] Öğretide, benimsenen primli sistemin yanlış bir tercih olmadığı yönünde görüşler olduğu gibi[171]; sağlığın temel bir insan hakkı olduğundan hareketle, finansmanının genel bütçeden sağlandığı ve tüm vatandaşlara ücretsiz olarak sunulan bir kamu hizmeti olarak değerlendirilmesi gerektiği

[164] Kadir Arıcı, "Genel Sağlık Sigortasında Sigortalı Kavramı", **Türk İş Dergisi**, Sayı: 397, Mart-Nisan 2012, s. 49.
[165] Ali Nazım Sözer, "5510 Sayılı Yasaya İlişkin Değişiklik Tasarısında Genel Sağlık Sigortası", **İşveren Dergisi**, Sayı: 7, Nisan 2008, s. 27.
[166] Müjdat Şakar, "GSS Bir Sigorta Değil Sağlık Vergisidir", **Mercek**, Sayı:17, 2012 Nisan, s. 26; Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, s. 360.
[167] Mehtap Tatar, "Sağlık Hizmetlerinin Finansman Modelleri: Sosyal Sağlık Sigortasının Türkiye'de Gelişimi", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, Haziran 2011, s. 104.
[168] Kadir Arıcı, "Türk Genel Sağlık Sigortası Sisteminin Yeterliliği Sorunu", **Sicil**, Sayı:13, 2009, s. 152; Hatice Erol, "Türkiye'de Sağlık Reformları ve Sağlık Harcamalarının Değerlendirilmesi", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 1, Ocak 2014, s. 27.
[169] Coşkun Saraç, "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Primsiz Ödemeler ve Sosyal Güvenlik Kurumu Kanun Tasarılarına İlişkin Genel Bir Değerlendirme", **Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, 2006, s. 335.
[170] Ali Nazım Sözer, "Genel Sağlık Sigortası", **Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri**, Ankara, 29-30 Kasım 2006, s. 122.
[171] Yusuf Alper, "Genel Sağlık Sigortası ve Gelir Testi Uygulaması", **Türk İş Dergisi**, Sayı: 397, Mart-Nisan 2012, s. 59.

yönünde görüşlerde bulunmaktadır.[172]

Genel sağlık sigortası prim oranı tüm sigorta kollarına tabi sigortalılar, bazı sigorta kollarına tabi olarak çalışanlar ve onların dışında kalan yalnızca genel sağlık sigortasına tabi olan sigortalılar için ayrı ayrı belirlenmiştir.[173] Genel sağlık sigortası prim oranı, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olan sigortalılar için prime esas kazançlarının % 12,5'dir. Bunun % 7,5'i işveren hissesi iken % 5'i sigortalı hissesidir (Kanun md. 81/1/f). 5510 sayılı Kanunla birlikte devlet ilk defa ve sistemli olarak, işçi ve işveren primlerinin yanında bizzat kendisi de finansmana katılmaya başlamıştır.[174] Daha önce de ifade edildiği gibi devlet, Sosyal Güvenlik Kurumunca ay bazında tahsil edilen genel sağlık sigortası priminin dörtte biri oranında olmak üzere finansmana katkıda bulunmaktadır. Devlet katkısı olarak hesaplanacak tutar talep edilen tarihi takip eden 15 gün içinde Hazinece Kuruma ödenir. (Kanun md. 81/3). Ayrıca genel sağlık sigortası prim gelirleri; Sosyal Güvenlik Kurumunun yönetim giderleri ve genel sağlık sigortasından sağlanan sağlık hizmetleri ile diğer haklar dışında başka bir amaçla kullanılamaz (Kanun md. 74/1).

Genel sağlık sigortası prim oranı,

- Yalnızca genel sağlık sigortasına tabi olanlar,
- İşsizlik ödeneği ve esnaf ahilik sandığı ödeneği alanlar,
- Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlar ve
- İş kaybı tazminatından yararlananlar,

için, prime esas kazançlar toplamının % 12'sidir (Kanun md. 81/1/f).

Kanun md. 60/1/g bendi kapsamındaki sigortalılar için prim oranı, belirlenen prim matrahının % 3'üdür. Bakanlar Kurulu, anılan bu oranı % 12 düzeyine kadar

[172] Erol, "Türkiye'de Sağlık Reformları ve Sağlık Harcamalarının Değerlendirilmesi", s. 31; Eriş Bilaloğlu, "Genel Sağlık Sigortası: Kimin İhtiyacı?", **Türk İş Dergisi**, Sayı: 397, Mart-Nisan 2012, s. 46.
[173] Ali Nazım Sözer, **Türk Genel Sağlık Sigortası**, 1. Baskı, İstanbul: Beta, Aralık 2014, s. 203.
[174] Mustafa Kuruca, "Genel Sağlık Sigortası", (**Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi SBE, 2012), s. 254.

yükseltmeye yetkili kılınmıştır (Kanun md. 81/1/f). Kanun md. 60/1/g bendi kapsamındaki sigortalılar için prim oranı % 12 iken 23.02.2017 tarihli ve 6824 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile anılan oran 01.04.2017 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere % 3'e düşürülmüştür. 6824 sayılı Kanunla getirilen düzenleme ile daha önce üç basamaklı olan prim sitemi de tek basamağa düşürülmüş ve tekli prim sistemi benimsenmiştir.[175] Buna göre; 01.04.2017 tarihinden itibaren hane halkı kişi başına gelir tutarı aylık asgari ücretin üçte birinden fazla olanlar için gelir testi uygulamasına son verildiğinden bu kapsamdaki sigortalılar, aylık asgari ücretin % 3'ü kadar bir genel sağlık sigortası primi ödeyeceklerdir (2017 yılı için 1777,50 TL x. 0,03 = 53,33 TL).[176] Hane halkı kişi başına gelir tutarı aylık asgari ücretin üçte birinden az olanların primleri ise Devlet tarafından karşılanacağından bu kapsamdaki sigortalıların prim ödemesi söz konusu olmayacaktır.

Ayrıca, Kanunun bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar olarak tanımladığı sigortalılardan;

- 3308 sayılı Kanuna tabi çıraklar ve aday çıraklar ile işletme bünyesinde mesleki eğitim görmekte olan öğrencilerden bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar,

- Mesleki ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri esnasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretimleri esnasında tamamlayıcı eğitim veya alan eğitimi görmekte olan öğrencilerden bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar,

- Kamu kurumları ve kuruluşlarınca desteklenecek olan projelerde görev alan bursiyerlerden bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar,

- 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi olarak üniversitelerde kısmi

[175] Uğur Ünalan ve Çağlar Mızrak, "Son İki Yılda GSS Alanında Neler Yapıldı", (Elektronik Versiyon), *Yaklaşım*, Eylül 2017, Sayı: 297, (26.11.2017), par. 13.
[176] Celal Özcan, "Genel Sağlık Sigortasında Güncel Değişiklikler", *Dünya*, 12.05.2017, https://www.dunya.com/kose-yazisi/genel-saglik-sigortasinda-guncel-degisiklikler/362287, (06.12.2017).

zamanlı olarak çalıştırılan öğrencilerden, aylık prime esas kazanç tutarları, günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayan öğrencilerden bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar,

İçin genel sağlık sigortası prim oranı, prime esas kazançlar toplamının % 5'idir (Kanun md. 81/1/d).

İŞKUR'ca düzenlenen meslek edindirme ve geliştirme ile meslek değiştirme eğitimlerine katılanlar içinse % 4,5'idir. (Kanun md. 81/1/d). 6645 sayılı Kanunun[177] yürürlüğe girdiği 23.04.2015 tarihine kadar kursiyerler içinde genel sağlık sigortalısı olmanın ön koşulu, bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmamak idi ve bu kapsamdaki sigortalıların genel sağlık sigortası prim oranı da % 12,5'di. 04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanun md. 44 hükmüyle; maddede yer alan "bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca" ifadesi metinden çıkarılmış ve bu bent kapsamdaki sigortalıların tamamı, yapılan değişiklikle birlikte kendi çalışmalarından dolayı genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır. Yine, 6645 sayılı Kanun md. 47 hükmüyle, bentte yer alan genel sağlık sigortası prim oranı da % 12,5'den, % 4,5'e düşürülmüştür.

1136 sayılı Avukatlık Kanunu uyarınca avukatlık stajı yapmakta olanlardan, Kanuna göre genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar staj süresi ile sınırlı olmak üzere genel sağlık sigortalısı sayılır. Bu kişilerin genel sağlık sigortası primleri, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarının % 6'sıdır ve bu primin tamamı Türkiye Barolar Birliği tarafından ödenir (Kanun md. 60/8).

2.5. İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ

Uluslararası Çalışma Örgütünce açık işsizlik: *"Belli bir yaşı geçmiş ve belli bir dönemde işsiz olup, çalışmaya hazır ve iş arayan kişiler"* şeklinde tanımlanmaktadır. Yapılan tanıma göre bir kişinin işsiz olarak tanımlanabilmesi için çalışma çağında

[177] 04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 23.04.2015/29335).

olması, çalışmaya hazır olması ve fiilen iş arıyor olması gerekmektedir.[178] İşsizlik riskine karşı gerekli güvencelerin oluşturulması da sosyal güvenlik sistemlerinin görevidir.[179] Türkiye'de ilk defa 1952 yılında Türk-İş Genel Kurulunda gündeme getirilmiş olan işsizlik sigortası[180] ancak 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunla, 01.06.2000 tarihinde yürürlüğe girmek üzere ve sosyal sigorta ilkelerine dayalı bir sistem olarak kurulmuştur.[181] İşsizlik sigortasının, sosyal güvenlik sistemince sigortalanan diğer yedi riskten ayrı olarak 5510 sayılı Kanunda değil de özü itibari ile torba kanun niteliğinde olan 4447 sayılı Kanunda düzenlenmesi eleştiriye açık bir husustur. İşsizlik sigortası ülkemizde ilk olarak hizmet akdiyle çalışanlar bakımından uygulama alanı bulmuştu. 23.02.2017 tarihli ve 6824 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4447 sayılı Kanuna eklenen ek altıncı madde ile isteğe bağlı sigortalılar, 6132 sayılı Kanun hükümlerine tabi olan jokeyler ile antrenörler, köy ve mahalle muhtarları ile tarımsal faaliyette bulunanlar hariç olmak üzere bağımsız çalışanlarda Esnaf Ahilik Sandığı sigortası adı altında 01.01.2018 tarihinden itibaren kapsama dahil edilmişti. Esnaf Ahilik Sandığından ilk maaş ödemeleri ise 01.01.2021 tarihinde başlayacaktı.[182] Ancak daha sonra çıkarılan 7061 sayılı Kanunun[183] 122. maddesi ile uygulamanın başlangıç tarihi 01.01.2020 olarak değiştirilmiştir. İşsizlik sigortasının uygulama alanının genişletilmesi bağlamında, bağımsız çalışanların da kapsama dahil edilmesi atılmış ileri bir adım olarak nitelendirilmelidir[184].

4447 sayılı Kanunda hizmet akdiyle çalışanlar bakımından işsizlik sigortası öz olarak; kapsamdaki sigortalıların, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterlilikte olmasına rağmen kendi kasıt ve kusurları olmaksızın işlerini kaybetmeleri halinde, meydana gelen gelir kayıplarını belirli bir süre ve ölçüde karşılayan sigorta dalı olarak tanımlanmıştır (4447 sayılı Kanun md. 47/1/c). İşsizlik sigortası primi ise öz olarak;

[178] Berrin Ceylan Ataman, **Çalışma Ekonomisi**, Ankara: İmaj, Nisan 2014, s. 185.
[179] Tankut Centel, "Sosyal Güvenlik Kapsamında İşsizlik Sigortasına Topluca Bakış", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 31, Sayı: 6, Kasım 2017, s. 10.
[180] Murat Göçmen, "Ülkemizdeki İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Fonu Uygulamaları", **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 2, 2012, s. 140.
[181] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 11.
[182] Hüseyin Altındal, "Esnafa Getirilen Yeni Sigorta Sistemi: Esnaf Ahilik Sandığı", (Elektronik Versiyon), *Yaklaşım*, Kasım 2017, Sayı: 299, (25.11.2017), par. 5.
[183] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 05.12.2017/30261
[184] Centel, "Sosyal Güvenlik Kapsamında İşsizlik Sigortasına Topluca Bakış", s. 16.

işsizlik sigortasının gerektirdiği ödemelerin fonu ve hizmet giderlerini karşılamak üzere devlet, işveren ve sigortalıdan, sigortalının prime esas kazancının belirli bir yüzdesi kadar alınan primdir (4447 sayılı Kanun md. 47/1/f). İşsizlik sigortası primi, sigortalının prime esas kazançları toplamının % 4'üdür. Bunun % 1'i işçi payı, % 2'si işveren payı ve % 1'i de devlet katkısıdır. 01.06.2000 tarihinde ilk defa uygulamaya konan işsizlik sigortası prim oranı, sigortalının prime esas kazançları toplamının % 7'si idi. Bunun % 2'si işçi, % 2'si devlet ve % 3'ü işveren payıydı. Ancak 2001 yılında yaşanan ekonomik kriz nedeni ile işsizlik sigortası primi 2002, 2003 ve 2004 yıllarında sigortalının prime esas kazancının % 4'ü olarak uygulanmıştı. Bunun % 1'i işçi payı, % 2'si işveren payı ve % 1'i de devlet katkısıydı. Ancak bu oranlar 5234 sayılı Kanunla 4447 sayılı Kanunda yapılan değişiklikle sürekli olarak kabul edilmiştir.[185] 4857 sayılı İş Kanununa göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışıp, ayın eksik kalan günlerini isteğe bağlı sigorta ile tamamlayanlardan, işsizlik sigortası primi ödeyenlerin ise işsizlik sigortası prim oranı, prime esas kazançları toplamının % 3'üdür. Bunun % 1'i sigortalı payı, % 2'si işveren payıdır. Korumalı işyerlerinde çalışan, emek piyasalarında yer almaları zor olan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası işveren paylarını Hazine karşılar (4447 sayılı Kanun md. 49).

Esnaf Ahilik Sandığı sigortası, kapsamdaki sigortalılarından iflas istemiyle mahkemeye başvurulmuş olmak suretiyle veya iflasa tabi olmamakla birlikte işyerini kapatmak suretiyle sigortalılığı sona erenler için ve belirli şartları yerine getirmeleri koşulu ile uygulama alanı bulacaktır. Esnaf Ahilik Sandığı sigortasınca yapılacak olan ödemelerin, sandığın ihtiyaç duyacağı yönetim ve hizmet giderlerinin finansmanı için Esnaf Ahilik Sandığı sigortalıları ve devlet, esnaf ahilik sandığı primi ödeyecektir. Sandığa ödenecek prim, sigortalının prime esas kazançları toplamının % 3'üdür. Bunun % 2'si sigortalı payı iken % 1'i devlet payıdır. Ancak alınacak günlük prim tutarı en fazla, alt sınır üzerinden hesaplanan günlük kazancın 2 katıdır (4447 sayılı Kanun ek madde 6). Esnaf Ahilin Sandığı primlerinin 01.01.2020 tarihinden sonra alınmaya başlanması ile birlikte kapsamdaki bağımsız çalışanların prim yükü % 36,5'e yükselecektir[186] (% 20 uzun vadeli sigorta kolları primi, % 12,5 genel sağlık sigortası

[185] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 187; Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 213.
[186] Cumhur Sinan Özdemir, "Esnaf Ahilik Sandığı veya Esnaf İşsizlik Sigortası Neler Getiriyor", **Mali Çözüm**, Sayı:143, Eylül-Ekim 2017, s. 277.

primi, % 2 kısa vadeli sigorta kolları primi ve % 2 esnaf ahilik sandığı primi).

2.6. SOSYAL GÜVENLİK DESTEK PRİMİ

Sosyal güvenlik destek primi; sigortalıların yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra, aylıkları kesilmeksizin çalışmalarına imkan veren bir prim türüdür. Tarihsel evrimi sürecinde sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma hakkı iş sözleşmesi ile çalışanlar açısından 1986 tarihli ve 3279 sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanunun 63. maddesinde yapılan değişiklikle tanınmıştır. Böylece sigortalılara yaşlılık aylığı kesilmeksizin iş sözleşmesi ile çalışabilme hakkı tanınmıştır. Bağımsız çalışanlar açısından ise yaşlılık aylığı kesilmeksizin faaliyetine devam edebilme hakkı 1479 sayılı Kanunda zaten mevcuttu. Ancak 1999 tarihli ve 4447 sayılı Kanunla bağımsız çalışanlar açısından da bu haktan yararlanmak için sosyal güvenlik destek primi ödeme zorunluluğu getirilmiştir. Böylece yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra aylığı kesilmeksizin iş sözleşmesiyle ya da bağımsız çalışma hakkı sosyal güvenlik destek primi ödeme şartına bağlanmıştır.[187]

5510 sayılı Kanun ise hizmet akdiyle çalışanlar, bağımsız çalışanlar ve kamu görevlileri açısından bir ayrıma gitmiş ve konuyu farklı düzenlenmiştir. Buna göre; yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra bağımsız olarak çalışanlar sosyal güvenlik destek primi ödemeksizin ve de aylıkları kesilmeden faaliyetlerine devam edebileceklerdir. Bağımlı çalışanlar açısından ise yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra 5510 sayılı Kanuna göre ya da yabancı bir ülke mevzuatına tabi olarak çalışma durumunda yaşlılık aylığı kesilir ve aylığı kesilen bu kişilerden, 5510 sayılı Kanuna tabi olarak çalışanlar için prime esas kazançları toplamı üzerinden sosyal sigortalar ile GSS primi alınacaktır. Ancak aylığı kesilmiş olan kişilerden; işten ayrılıp tekrar yaşlılık aylığı bağlanmasını teminen yazılı olarak istekte bulunanlara veya emekliye ayrılan yahut da emekliliğe sevk edilmiş olanlara tekrar yaşlılık aylığı hesaplanıp bağlanacaktır (Kanun md. 30/3). Bu hükümle bağımlı çalışanlar aylık bağlandıktan sonra hem aylık alıp hem de çalışma hakkına sahip değilken, bağımsız çalışanlar böyle bir haktan yararlanabilecektir. Bu durum şüphesiz sigortalılar arasında eşitliğe aykırı bir durum yaratmaktadır ve bu

[187] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 562-563.

düzenlemenin isabetli olduğu söylenemez.[188]

Görüldüğü gibi ilk defa 5510 sayılı Kanuna tabi olarak çalışmaya başlayan sigortalılar açısından, yaşlılık aylığı kesilmeksizin çalışılabilecek tek durum bağımsız çalışma durumudur. Esasen bağımsız çalışanlara tanınan bu hakkın kapsamı da 29.01.2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunun[189] 24. maddesi ile genişletilmiş ve yukarıdaki şekilde düzenlenmiştir. Anılan değişiklik yapılana kadar tarımsal faaliyette bulunan bağımsız çalışanlar aylıkları kesilmeksizin ve sosyal güvenlik destek primi ödemeksizin çalışmaya devam edebilirken diğer bağımsız çalışanlar için sosyal güvenlik destek primi öngörülmüştü. Ödenecek prim ise alınan aylığın Kanunun yürürlüğe girdiği 2008 yılında % 12'si ve izleyen her yılda bir puan arttırılarak % 15'ini geçmeyecek şekilde düzenlenmişti. Ancak 6645 sayılı Kanunla yapılan bir düzenleme ile bu oran 2015 yılı Temmuz ayından geçerli olmak üzere önce % 10'a düşürülmüş ve 29.01.2016 tarih ve 6663 sayılı Kanunla da tümden kaldırılmıştır.

Görüleceği gibi 5510 sayılı Kanunla yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra aylığı kesilmeksizin sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma hakkı bağımlı çalışanlar açısından ortadan kaldırılmıştır. Kanun hükmünde açıkça "ilk defa 5510 sayılı Kanuna tabi olan sigortalılar" dendiği için 5510 sayılı Kanundan önce sigortalı olanlar bu düzenlemenin dışındadır. Bu kişiler için Kanunun geçici 14. maddesi uygulanacaktır. Buna göre; 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce iştirakçi ya da sigortalı olanlar, aylık almakta olanlar yahut da Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibari ile zaten SGDP ödeyerek çalışmasını sürdürenler bakımından 5510 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılan hükümlerin uygulanmasına devam edilecektir.[190]

Yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra hizmet akdiyle çalışmaya başlayanlar bakımından sosyal güvenlik destek primi oranı; sigortalının prime esas kazançları toplamının % 30'una % 2'lik kısa vadeli sigorta kolları prim oranının eklenmesi ile bulunan toplam kadardır. Bir diğer deyişle sigortalının prime esas kazançları toplamının % 32'sidir. % 30'luk prim oranının 1/4'ü (% 7,5) işçi payı iken 3/4'ü (% 22,5) işveren

[188] Nurşen Caniklioğlu, "5510 Sayılı Kanun ve İş Sözleşmesine Göre Çalışanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışmaları", **Sicil**, Sayı: 10, 2008, s. 171.
[189] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 10.02.2016/29620.
[190] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 564.

hissesidir (Kanun geçici md. 14). % 2'lik kısa vadeli sigorta kolları primi ise işverence ödenecektir. Bu kadar yüksek oranda alınan prime karşılık bu kapsamdaki sigortalılar yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlandırılmaktadır (Kanun geçici md. 14). Bu sigortalılar için kısa vadeli sigorta kolları kapsamında prim alınmasına rağmen analık ve hastalık sigortalarından dışlanmaları öğretide haklı olarak eleştirilmektedir.[191] Sosyal güvenlik destek primi, aylık bağlandıktan sonra hizmet akdiyle yeniden çalışmaya başlayanlar bakımından, 01.10.2008 tarihinden önce yürürlükte bulunan 506 sayılı Kanunda sigortalının prime esas kazançları toplamının % 30'u idi. Bu primin % 7,5'i işçi hissesi iken, % 22,5'i de işveren hissesi idi.[192] 5510 sayılı Kanunda sosyal güvenlik destek primi oranının arttırılmış olması öğretide haklı olarak eleştirilmektedir.[193] Yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra bağımsız olarak çalışmaya başlayanlardan ise sosyal güvenlik destek primi alınmamaktadır. 5510 sayılı Kanunun ilk halinde bağımsız çalışanlar için de sosyal güvenlik destek primi öngörülmüştü. Ödenecek prim, alınan aylığın Kanunun yürürlüğe girdiği 2008 yılında % 12'si ve izleyen her yılda bir puan arttırılarak % 15'ini geçmeyecek şekilde düzenlenmişti. Ancak 6645 sayılı Kanunla yapılan bir düzenleme ile bu oran 2015 yılı Temmuz ayından geçerli olmak üzere önce % 10'a düşürülmüş ve 29.01.2016 tarih ve 6663 sayılı Kanunla da tümden kaldırılmıştır. Sosyal güvenlik destek primi, aylık bağlandıktan sonra bağımsız olarak yeniden çalışmaya başlayanlar bakımından, 01.10.2008 tarihinden önce yürürlükte bulunan 1479 sayılı Kanunda % 10 idi.[194]

Sosyal güvenlik destek primi uygulamasının en önemli gerekçelerinden biri yaşlılık aylığı alanların yeniden çalışmaya başlamalarıdır.[195] Yaşlılık aylığı alanları tekrar çalışma hayatında yer almaya iten çeşitli nedenler vardır. Bunlardan biri yaşlılık aylığı miktarının az oluşu ve geçimi sağlayacak bir düzeyde olmamasıdır. Bir diğer neden ise emekliye ayrılmış bazı işçilerin bilgi ve tecrübe yönünden aranır olmasıdır. Son olarak emeklinin çalışması kendi sağlığı, özellikle psikolojik durumu açısından çok

[191] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 564; Yusuf Alper, "5510 Sayılı Kanun'da md. 4/1/a Kapsamındaki Sigortalılar Açısından Primler", **Sicil**, Sayı: 12, 2008, s. 173.
[192] Coşkun Saraç, "Son Tasarı Işığında 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri", **Sicil**, Sayı: 9, 2008, s. 123.
[193] Yusuf Alper, "Sosyal Güvenliğin Finansmanı/Primler", **Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri**, Ankara, 29-30 Kasım 2006, s. 222.
[194] Saraç, "Son Tasarı Işığında 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri", s. 123.
[195] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 34.

yararlıdır. Diğer iki neden olmasa da sadece bu neden bile emeklinin belli bir sınırı aşmayacak ölçüde çalışmasına izin vermeyi gerekli kılabilir.[196] Ancak ülkemiz özelinde bakıldığında, sigortalıların hem yaşlılığı alarak hem de çalışmaya devam ederek yaşamlarını sürdürebildikleri bilinen bir gerçektir. Bu sebeple sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma yaygın bir durumdur.[197] Yine ülkemiz özelinde bakarsak erken yaşta emeklilik de emeklileri çalışmaya iten nedenlerden biridir.[198] Sosyal güvenlik destek primi sayesinde sigortalılar, yaşlılık aylığı kesilmeksizin çalışabilecektir. Bu primin esasen istihdam politikaları ile de ilişkisi bulunmaktadır. Özellikle genç işsizlere istihdam alanı oluşturmak adına yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra yeniden çalışmaya başlayanlara zımni bir engel konmuştur. Bir diğer gerekçe ise sosyal güvenliğin finansmanına katkı sağlamaktır.[199]

Yukarıda anlatıldığı gibi sosyal güvenlik destek primi oranı % 2'lik kısa vadeli sigorta kolları prim oranına % 30'luk prim oranının eklenmesi ile bulunan toplamdır. Tahsil edilen % 2 oranındaki KVSK primi karşılığında sigortalılar iş kazaları ile meslek hastalıkları bakımından sigortalanmış buna mukabil analık ve hastalık sigortasından yararlandırılmamıştır. % 30'luk prim oranı karşılığında ise herhangi bir sosyal risk sigortalanmış değildir ve sigortalılar açısından tamamen karşılıksız olarak ödenen bir primdir. Bu yönüyle sosyal güvenlik destek priminin Sosyal Güvenlik Kurumu açısından cazip bir finansman kaynağı olduğu şüphesizdir.

2.7. BAZI KAMU GÖREVLİLERİ ADINA ÖDENEN ÖZEL PRİMLER

5510 sayılı Kanunda bazı kamu görevlileri için savaş ya da çatışma hali ile uçucu ve dalıcı personele ilişkin olmak üzere itibari hizmet süresi adı ile varsayımsal bir çalışma süresine yer verilmiştir.[200] İtibari hizmet süresinden yararlandırılan bu kişiler için her yılın sonunda, ilave edilen itibari hizmet sürelerinin her 30 günü için yılın son ayında sigortalı namına ödenen uzun vadeli sigorta kolları priminin sigortalı ve işveren

[196] Tunçomağ, **Sosyal Sigortalar**, s. 396.
[197] Caniklioğlu, "5510 Sayılı Kanun ve İş Sözleşmesine Göre Çalışanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışmaları", s. 175. Aynı yönde bkz. İlhan Oral, "Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler", **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 19, 2008/4, s. 136.
[198] Oral, "Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler", s. 137.
[199] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 34.
[200] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 542.

hissesi toplamı kadar itibari hizmet süresi primi işverenden tahsil edilecektir (Kanun md. 49/son).

Ayrıca kamu görevlilerine (Kanun md. 4/1/c sigortalıları) bağlanmış ya da bağlanabilecek olan vazife malullüğü aylığı ve bu kişilerin hak sahiplerine bağlanabilecek olan ölüm aylığının finansmanı için bu sigortalılar adına kamu idaresi bütçesinden ayrılmış olan sosyal güvenlik kurumlarına devlet prim ödeneğinin % 20'si oranında ilave bir prim alınmaktadır (Kanun md. 81/1/h).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PRİM MATRAHI (SİGORTA PRİMİNE ESAS KAZANÇLAR TOPLAMI) VE HESAPLANMASI

3.1. GENEL OLARAK

Matrah, ekonomi kökenli bir kavram olup sözlük anlamı itibariyle: *"Bir verginin miktarını belirtmek için temel olarak alınan değer"*[201] demektir. Tanımdan da anlaşılacağı gibi esasen vergi kökenli bir kavram olan matrah kavramı vergi hukukunda; verginin hesaplanmasında esas alınan teknik, fiziki yahut da ekonomik büyüklüğü ifade etmektedir.[202] Vergi nasıl ki tespit edilen vergi matrahı miktarına belirli vergi oranları uygulanarak hesaplanmaktadır tıpkı bunun gibi sosyal güvenlik prim miktarı da tespit olunan sigorta prim matrahı miktarına belirli sigorta prim oranları uygulanarak hesaplanmaktadır. Sosyal güvenlik prim matrahı; sigortalının, prime esas kazançları toplamıdır. O halde prim miktarlarının hesaplanması için öncelikle sigortalıların sosyal güvenlik prim matrahları belirlenecek; yani prime esas kazançlar toplamı saptanacak, akabinde de tespit olunan bu matrah miktarına belirli prim oranları uygulanarak prim miktarı hesaplanacaktır.

3.2. PRİM MATRAHINI OLUŞTURAN GÜNLÜK KAZANCIN BELİRLENMESİ VE ALT VE ÜST SINIRLARI

Sosyal güvenlik primleri aylık olarak ödendiği için doğal olarak prim matrahları da aylıktır. Fakat sigortalılardan sadece bazılarının düzenli ve eksiksiz aylık gelir elde ediyor olmasından dolayı prim matrahının belirlenmesi günlük gelir esasına bağlanmıştır.[203] Ayrıca aylık kazancın hesaplanmasının güç olduğu durumlarda, aylık

---

[201] **Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük**, "Matrah Kavramı", (Erişim: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.581b9e79121ad9.30643104 (Erişim: 03.11.2016)).

[202] Kamil Mutluer, "Vergilendirme Süreci", Fethi Heper ve Recai Dönmez (Ed), **Vergi Hukuku** içinde, 4. Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1536, 2006, s. 90.

[203] Ali Nazım Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 2. Baskı, İstanbul: Beta, 2015, s. 195.

kazanç, günlük kazanç üzerinden hesaplanmaktadır.[204] Primlerin hesabında esas alınacak günlük kazanç kural olarak; sigortalıların, bir ay içinde prime esas alınan kazançları toplamının otuzda biridir (Kanun md. 80/1/g). Günlük kazancın hesaplanması noktasında o aydaki gün sayısının bir önemi yoktur.[205] İlgili ay kaç gün çekmiş olursa olsun kazançlar toplamı her halükarda otuza bölünecektir. Örneğin ilgili ayın şubat ya da aralık olması, bu ayların gün sayılarının 28, 29 veya 31 gibi değişken nitelikte olması bu sonucu değiştirmeyecektir.[206] Ancak ilgili ayda bazı günlerde çalışması olmayan ve çalışmadığı bu günler içinde herhangi bir ücret almayan sigortalıların günlük kazancı, ilgili ay içindeki prime esas kazançları toplamının çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle bulunacaktır (Kanun md. 80/1/g). Diğer taraftan saatlik, günlük, haftalık ya da aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayan komisyon ücreti ve kara katılma gibi belirsiz zaman ve tutar üzerinden ücret alan sigortalıların günlük kazançları aylık brüt asgari ücretin otuzda biridir (Kanun md. 80/1/e). Ancak sigortalı buna ilaveten ayrıca ücret de alıyorsa prime esas günlük kazancı bu iki grup kazancın toplamından oluşacaktır (Kanun md. 80/1/f).

Prime esas kazançların alt sınırı, Kurumca alınacak olan primlerin ve ilgililere ödenecek olan ödeneklerin hesaplanmasında esas alınan günlük kazanç miktarının, Kanunun 82. maddesinin öngördüğü en az kazanç (asgari ücret) sınırının altına düşmemesi anlamına gelir. Bunun sonucunda günlük kazanç belirtilen yasal sınırın altında ise prim ve ödenekler bu miktar üzerinden değil alt sınır baz alınarak hesaplanmaktadır. Üst sınır ise prime esas alınacak günlük kazancın daha fazla olamayacağı miktarı ifade etmektedir. Bunun doğal sonucu olarak sigortalının günlük kazancının üst sınırı aşması durumunda, alınacak prim ve verilecek olan ödeneklerin hesabında üst sınırı aşan günlük kazancın tamamı değil, Kanunda üst sınır olarak belirlenen tavan miktar esas alınır.[207]

Kanun gereğince alınacak olan primlerin hesabına esas olan günlük kazanç alt sınırı, brüt aylık asgari ücretin otuzda biri iken; üst sınır brüt aylık asgari ücretin otuzda

[204] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 245; Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 178.
[205] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 178.
[206] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 245.
[207] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 246-247.

birinin 7,5 katı ya da bir diğer deyişle günlük kazanç alt sınırının 7,5 katıdır. Genel kural bu olmakla birlikte prime esas kazancın belirlenmesi açısından çırakların durumu özellik arz eder. Bunların sigorta primleri, brüt aylık asgari ücretin % 50'sidir (3308 sayılı Kanun md. 25). Diğer bir deyişle prime esas günlük kazançları; brüt aylık asgari ücretin otuzda birinin yarısıdır. Ancak, yukarıda anılan üst sınır, ikili sözleşmemizin olmadığı ülkelerde iş alan işverenlerin, bu ülkelerde istihdam ettiği Türk işçiler bakımından brüt aylık asgari ücretin otuzda birinin 3 katıdır (Kanun md. 82/1). Bu hükümle yurt dışında iş alan ve sigortalıları yurt dışına götüren işverenlerin yurt dışındaki rekabet güçlerinin arttırılması amaçlanmıştır.[208] Prime esas kazançlar toplamının üst sınırı 31.12.2016 tarihine kadar brüt aylık asgari ücretin otuzda birinin 6,5 katı iken; 16.11.2016 tarihli ve 6761 sayılı Kanun md. 8 hükmüyle 5510 sayılı Kanunun 82. maddesinde yapılan değişiklikle bu üst sınır, 01.01.2017 tarihinden geçerli olmak üzere brüt aylık asgari ücretin otuzda birinin 7,5 katına yükseltilmiştir. Madde gerekçesinde, bu düzenleme ile gerek Kurumun prim tahsilatını arttırmayı gerekse de bu sigortalıların daha fazla aylık ve gelir almasının hedeflendiği ifade edilmektedir. Kurum yetkililerinin açıklamalarına göre Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında 295.000 kişi, Kanun md. 4/1/b bendi kapsamında ise 55.000 kişi olmak üzere toplam 350.000 kişinin sigorta primlerini üst sınırdan ödediği anlaşılmaktadır.[209]

Prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırlarının belirli bir miktar yerine asgari ücrete endeksli olarak belirlenmesi şüphesiz ki güncelleme sorununu ortadan kaldırmıştır. Gerçekten de anılan alt ve üst sınırlar, asgari ücretin revize edilmesinden sonra buna paralel olarak kendiliğinden güncellenmektedir. Ancak sadece kamu görevlileri açısından (Kanun md. 4/1/c sigortalıları) prime esas kazançlarının tespitinde anılan üst sınır uygulanmaz (Kanun md. 46/5).

Peki, niçin prime esas kazançlar toplamında günlük kazanç alt ve üst sınırları konmuştur? Şüphesiz ki asgari ücretin altında bir prim matrahı düşük prim ve düşük edimler sonucunu doğururken; üst sınırı olmayan bir matrah da yüksek prim

[208] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 247; Nüvit Gerek, "İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri", **TÜHİS**, Cilt: 25, Sayı: 3-4-5-6, Şubat-Mayıs-Ağustos-Kasım 2014, s. 16.
[209] Celal Özcan, "Yüksek Ücret Alanlara ve İşverenlerine Yeni Yılda Kötü Sürpriz", *Dünya*, 04.11.2016, https://www.dunya.com/kose-yazisi/yuksek-ucret-alanlara-ve-isverenlerine-yeni-yilda-kotu-surpriz/336505, (06.12.2017).

yükümlülüğü ve yüksek edimlere neden olacaktır. Her iki durumda sosyal sigortaların özelliklerine uygun düşmeyecektir. Bu sebeple üzerinden prim miktarının saptanacağı prim matrahı için alt ve üst kazanç limitleri belirlenmiştir.[210]

Günlük kazançları, brüt aylık asgari ücretin otuzda birinden az olan sigortalıların prime esas kazançları alt sınır üzerinden hesaplanır ve alt sınır ile mevcut kazancı arasındaki farka ait sigorta primi, işçi payı da dahil olmak üzere işveren tarafından ödenir. Ücret, hizmet akdinin unsurlarından biridir. Ancak herhangi bir ücret almaksızın çalışmak sigortalılığın doğmasına engel değildir. Ücret almadan çalışanlarda, eylemli çalışmalarına bağlı olarak sigortalı sayılırlar ve bunlar adına da sigorta primi ödenir. Herhangi bir ücret almaksızın çalışanların sigorta primine esas kazançları toplamı anılan alt sınır üzerinden hesaplanır ve sigorta primleri, işçi payı da dahil olmak üzere işveren tarafından ödenir. Günlük kazançları brüt aylık asgari ücretin otuzda birinin 7,5 katından fazla olanların prime esas kazancı anılan üst sınır kadardır ve bu miktarı aşan kazançlar matraha dahil edilmez. Bir diğer deyişle bu kişilerin üst sınırın üzerinde olan kazançlarından sosyal güvenlik primi alınmaz (Kanun md. 82/2-3).

Sigortalıların aynı zamanda birden fazla işverenin yanında çalışması uygulamada sıkça rastlanan bir durumdur.[211] Sigortalının, aynı sigortalılık statüsüne tabi olarak birden fazla işte çalışması halinde, kişi adına yapılan tüm kazanç bildirimleri toplamı anılan üst sınırı aşarsa, sigortalının talebine bağlı olarak ve sadece üst sınırı aşan kısmın sigortalı hissesi, talep tarihi izleyen ay için kişiye iade edilir. Ancak iade edilen bu kısım bakımından gecikme zam ya da cezası ile faiz ödenmeyecektir (Kanun md. 82/4). Ancak sigortalının, Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurmasına rağmen Kurumca bir ay içinde ödeme yapılmazsa faiz talep edilebilir.[212]

Geri ödeme için zorunlu olan unsurlar:

- Farklı işlerdeki çalışmaların aynı sigortalılık statüsünü gerektirmesi,

- Sigortalı adına yapılan kazanç bildirimleri toplamının üst sınırı aşması,

[210] Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 195-196.
[211] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 246.
[212] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 246.

- Sigortalının talebidir.

Anılan unsurların gerçekleşmesi için aranan ön koşul farklı işlerdeki çalışmaların aynı sigortalılık statüsünü gerektirmesidir. Örneğin hizmet akdine tabi olarak iki farklı işyerinde çalışılması ve iki işyerinden yapılan bildirimlerin toplamının üst sınırı aşması halinde, sigortalının talebine bağlı olarak, üst sınırı aşan kısmın sigortalı hissesi kişiye geri ödenecektir. Ancak bir taraftan hizmet akdine tabi olarak çalışırken diğer taraftan da kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışan bir sigortalının, Kurumdan yazılı olarak talep ederek her iki sigortalılık statüsüne tabi olmayı istemesi halinde (Kanun md. 53/1) iki işteki sigortalılık statüsü farklı olduğu için kişi adına yapılan kazanç bildirimleri toplamı üst sınırı aşsa bile geri ödeme yapılmayacaktır.

3.3. PRİM MATRAHININ BELİRLENMESİ

3.3.1. Genel Olarak

Prime esas kazanç kavramı, hangi gelirlerin prim matrahı içinde yer alacağını belirler. Sigortalılar aylık gelirleri üzerinden prim öderler. Prime esas kazançlar toplamı, bir ay için ödenecek olan prim miktarının hesabına esas alınacak olan gelirlerin toplamını ifade etmektedir.[213] Daha önce de ifade edildiği gibi kişilerin sigorta primine esas aylık kazançları toplamı, günlük kazançları tespit edilerek belirlenmektedir.[214] Prim matrahı, sigortalıların gerçek veya varsayılı kazançları üzerinden hesaplanmaktadır. Bu hesaplama yapılırken sigortalıların tüm kazançları değil, bazı kazançları dikkate alınmaktadır. Prime esas kazançlar yasada işçiler, bağımsız çalışanlar, kamu görevlileri ve diğer sigortalılar için ayrı ayrı düzenlenmiştir.[215] Prime esas kazançların düzenlendiği 80. madde, Kanunun en uzun maddelerinden birisidir. Maddenin 1. fıkrasında Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki sigortalıların, 2. fıkrasında Kanun md. 4/1/b bendi kapsamındaki sigortalıların, 3. fıkrasında Kanun md. 4/1/c bendi kapsamındaki sigortalıların ve 4. fıkrasında yalnızca genel sağlık sigortası

[213] Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 207.
[214] Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, s. 131.
[215] Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 195.

kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançları düzenlenmiştir.[216]

3.3.2. Hizmet Akdiyle Çalışanlar Bakımından Prim Matrahı

Hizmet akdiyle çalışanlar açısından prime esas kazançlar toplamının hesaplanmasında, elde edilen kazançlar üç başlık altında incelenebilir. Buna göre; bazı kazançlar tamamen prime esas kazançlar toplamına dahil edilirken, bazı kazançların ise sadece bir bölümü prime esas kazançlara dahil edilmemiş, bazı kazançlar ise tamamen prime esas kazançlar toplamı dışında tutulmuştur.

3.3.2.1. Prim Matrahına Dahil Edilecek Kazançlar

Kanunda, hizmet akdiyle çalışan sigortalılara işverenlerince bir ay içinde ödenen ve sigorta prim matrahına esas teşkil eden kazanç türleri üç grupta toplanmıştır.[217] Prime esas kazançlar toplamının hesaplanmasında;

- İlgili aydaki çalışma karşılığında hak edilmiş olan ücretlerin,

- Primlerin, ikramiyelerin ve bu niteliği haiz olan hak edişlerden o ay içinde yapılmış olan ödemelerin,

- İdare ya da yargı makamlarınca verilmiş olan kararlar gereğince yukarıda anılan kazançların vasfını haiz olan ve ilgili ayda yapılan ödemelerin,

brüt toplamları dikkate alınacaktır (Kanun md. 80/1/a/1-2-3).

3.3.2.1.1. Sigortalının İlgili Ayda Hak Ettiği Ücretler

Ücret: Hizmet akdiyle çalışanlar (Kanun md. 4/1/a sigortalıları) ya da kamu görevlilerine (Kanun md. 4/1/c sigortalıları) yıllık, aylık, haftalık, günlük yahut da saatlik olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliğine sahip brüt tutardır (Kanun md. 3/1/12). Yapılan tanımda her ne kadar bir ödemenin ücret olarak tanımlanması için süreklilik niteliği taşıması gereğinden söz edilse de bazen süreklilik niteliği taşımayan

[216] Alper, "5510 Sayılı Kanun'da md. 4/1/a Kapsamındaki Sigortalılar Açısından Primler", s. 165.
[217] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 229.

ödemelerin de ücret olarak kabul edilmesi gerektiği unutulmamalıdır.[218] Ücret kavramına, zamana göre ücret, akort ücret, yüzde usulü ücret, götürü ücret, komisyon ücreti ve de kardan pay alma gibi tüm ücret türleri dahildir.[219]

Prime esas kazançlar toplamı salt asıl ücretten ibaret değildir. Sigortalıların hak kazanmış olduğu tüm ücretler kural olarak prime esas kazançlar toplamına dahil edilecektir.[220] 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında gerçekleştirilen fazla çalışmalar nedeniyle ödenen fazla çalışma ücretleri, hak edilmiş olan hafta tatili ücreti, ulusal bayramlar ve genel tatiller için ödenen ücretler, yıllık izin ücretleri, ÇSGB tarafından çıkarılan Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği[221] md. 15 gereğince yapılan işler için ödenen ücretler,[222] mazeret izni ücreti,[223] kıdem zammı, vardiya veya gece zammı, mali sorumluluk ödeneği, makam tazminatı veya temsil ödeneği, özel hizmet tazminatı, imza sorumluluğu tazminatı, iş riski zammı, ek görev ücreti, çalışma ödeneği ve meslek tazminatı ve huzur hakkı,[224] sigortalılara istirahatli iken ödenen ücretler,[225] yakacak, temizlik, aydınlatma ve benzeri nitelikteki giderler için yapılan ödemeler, tahsil veya mesken yardımı gibi Kanunda ismen sayılmayan nedenlerle yapılan ödemeler, ödemenin yapıldığı aydaki prime esas kazançlara dahil edilecektir.[226] Yargıtay'a göre; özel okul öğretmenlerine ödenen eğitim-öğretim tazminatı (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 13.06.2002, 4245/5427)[227], futbolculara ödenen transfer bedelleri, çalışanlara ödenen eğitim ve öğretim tazminatları da prime esas kazançlara dahildir (Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 11.07.2001, 4716/5504).[228]

Hizmet akdiyle çalışan sigortalıların, iş akdinin devamı sırasında hak kazandıkları ve fakat kullanmadıkları/kullanamadıkları yıllık izin sürelerine ilişkin ücretler, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ödenmişse, anılan ücrete sözleşmenin

---

[218] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 229-230.
[219] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 230; Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 164.
[220] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 230.
[221] Resmi Gazete tarih/sayısı: 28.04.2004/25446.
[222] Şakar, **Sosyal Sigortalar**, s. 142.
[223] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 230.
[224] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 230.
[225] İşveren Uygulama Tebliği, 2.1.2.4.
[226] İşveren Uygulama Tebliği, 7.6.
[227] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 231; Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 164.
[228] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 164.

sona erdiği tarihte hak kazanıldığı hususu dikkate alınacak ve bu ücretler sözleşmenin sona erdiği ayın kazancına eklenerek Kuruma bildirilecektir (İşveren Uygulama Tebliği 7.2).

Toplu iş sözleşmeleri gereğince geriye dönük olarak fark ücret ödenmesinin kararlaştırıldığı durumlarda ise söz konusu ücretler ilişkin oldukları ayın kazançları olarak kabul edilir ve bu ödemelerden de prim kesilir (İşveren Uygulama Tebliği 7.2). Bilindiği üzere toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinin uzaması nedeniyle sözleşmenin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında fark oluşmakta ve kararlaştırılan ücret zamları da sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren ve imza tarihinden geriye dönük olarak uygulanmaktadır. Daha önceleri anılan ücret zamları 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu md. 77/1/c kapsamında (şimdi ise 5510 sayılı Kanun md. 80/1/c) kabul edilerek ödemenin yapıldığı ayın kazancına dahil edilmekteydi. Ancak ödemenin yapıldığı ayın kazançlar toplamının üst sınırı aşması durumunda yapılan ödemelerin üst sınırı aşan kısmı prime tabi tutulamamaktaydı. Bu da doğal olarak Kurumu gelir kaybına uğratmaktaydı. Bu nedenle Yargıtay, bu kapsamdaki kazançları 506 sayılı Kanun md. 77/1/c (5510 sayılı Kanun md. 80/1/c) kapsamında değil md. 77/1/a (5510 sayılı Kanun md. 80/1/a) kapsamında ele almış ve ilgili aylar için hak edilmiş ücret kazançları olarak değerlendirmiştir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 17.05.1989, 10-250/361). 506 sayılı Kanun döneminde Kurum uygulaması da bu yönde şekillendirilmiştir. Nihayet 5510 sayılı Kanun döneminde de bu uygulama aynen korunmuştur (İşveren Uygulama Tebliği 7.2).[229]

4857 sayılı İş Kanunu md. 21 çerçevesinde işine iade edilen işçinin, kesinleşmiş mahkeme ya da özel hakem kararlarının kendisine tebliğ edilmesinin akabinde 10 iş günü içinde işe başlamak amacıyla işverenine talepte bulunması kaydı ile işe başlatılıp başlatılmadığına bakılmaksızın çalıştırılmadığı süreler için ödenecek olan en fazla 4 aya kadarlık ücreti ve diğer hakları, akdin son bulduğu aydan başlanmak suretiyle ilgili olduğu ayların SPEK toplamına dahil edilerek primlendirilir (İşveren Uygulama Tebliği 7.3).

Hizmet akdiyle çalışan sigortalılar açısından, yukarıda anılan ücretlerin prim

[229] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 234-235.

matrahına eklenmesi için hak edilmesi yeterlidir. Bu ücretlerin prim matrahına ilave edilmesi noktasında ödenip ödenmediğine yahut da ne zaman ödeneceğine bakılmayacak, hak kazanıldığı ayın prim matrahı toplamına eklenerek prim kesilecektir.[230]

3.3.2.1.2. Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Çeşit İstihkaktan İlgili Ay İçinde Yapılan Ödemeler

Prim; işçilerin daha verimli çalışmalarını ve üretimi arttırmak amacı ile işçilerin göstermiş oldukları başarıya paralel olarak işverenler tarafından yapılan ödemelerdir. Liyakat primi, üretim primi, satış primi, tasarruf primi, randıman primi ve performans primi bu kapsamda yapılan ödemelere örnek olarak gösterilebilir. İkramiye ise işverenin işçiye duyduğu memnuniyeti göstermek ya da işçinin işyerine aidiyetini arttırmak amacıyla, verimlilik ve başarıdan bağımsız olarak ve genellikle işyerinin kazancı üzerinden yapılan ödemelerdir. Yılbaşı ikramiyesi, bayram ikramiyesi, kuruluş yıldönümü ikramiyesi, doğum günü ikramiyesi, evlenme ikramiyesi,[231] belli bir hizmet yılını doldurarak işyerinden ayrılan işçilere ödenen jübile ikramiyesi[232] bu kapsamda yapılan ödemelere örnek olarak gösterilebilir.[233]

Anılan türden ödemelerde esasen İş Kanunu bağlamında ücret kavramının içindedir. Çünkü prim ve ikramiye, ücretin bir parçasını oluşturur ve ek ücret niteliğindedir. Tam anlamıyla prim ve ikramiye olarak isimlendirilemeyen ve fakat niteliği itibari ile prim ve ikramiyeyi andıran her çeşit istihkak da anılan bent gereğince prime esas kazançlar toplamına dahil edilecektir. Prim, ikramiye ve bu nitelikteki diğer ödemelerin prime esas kazançlara dahil edilmesi için yalnızca hak edilmiş olmaları yetmez; ilgili ay içinde ödenmesi de gerekir. Dolayısıyla hak edilmiş fakat henüz ödenmemiş olan prim, ikramiye ve bu nitelikteki diğer ödemeler ilgili ayda prime esas kazançlar toplamına dahil edilmeyecektir.[234]

---

[230] Şakar, **Sosyal Sigortalar**, s. 145. Ayrıca bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 230; Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 165.
[231] Celal Özcan ve Eyüp Sabri Demirci, **Sigorta Prim Teşvikleri**, İstanbul: PWC, 2013, s. 9.
[232] Ender Kızılray, "5510 Sayılı Yasa Kapsamında Prime Esas Kazançlar", **Sicil**, Sayı: 15, 2009, s. 222.
[233] Ayrıca bkz. Nükhet Saraçel, "Sosyal Sigortalar Uygulamasında Kazanç Kavramı", **Kamu İş**, Cilt:4, Sayı: 3, 1998, s. 20 ila 22.
[234] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 232.

Sigortalılara, ücretlerinin haricinde ödenen primler, ikramiyeler ve bu niteliği haiz diğer ödemeler, fiilen ödeme yapılan ayın sigorta primine esas kazançlar toplamına eklenerek prime tabi tutulmaktadır. Ancak anılan ödemelerin ücrete ilave edilerek prime esas kazançlara eklenmesi durumunda, bazı sigortalıların prim matrahları üst sınırı aşabilmektedir.[235] 5510 sayılı Kanun md. 80/1/d hükmünde konuyla ilgili olarak; *"Ücretler hak edildikleri aya mal edilmek suretiyle prime tabi tutulur. Diğer ödemeler ise öncelikle ödendiği ayın kazancına dahil edilir ve ücret dışındaki bu ödemelerin yapıldığı ayda üst sınırın aşılması nedeniyle prime tabi tutulamayan kısmı, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak iki ayı geçmemek üzere üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilave edilir"* denmiştir. Ancak sigortalıların farklı sebeplerle ay içinde çalışmalarının olmadığı ve ücret almadıkları bazı dönemlerde, prim matrahına eklenecek nitelikte ücret dışı bir ödemenin yapılması durumunda, ilgili ayda sigortalının çalışma gün sayısının ve buna paralel olarak da kazancının bulunmaması nedeniyle ücret dışındaki bu ödemeler, ödemenin gerçekleştirildiği tarihi izleyen 2 ayı geçmeyecek şekilde ilgili ayların prim matrahına eklenecektir. Fakat ödemenin gerçekleştiği ayı izleyen 2 ay içinde de sigortalının ücrete hak kazanamaması durumunda ücret dışındaki bu ödemeler prime tabi tutulamayacaktır (İşveren Uygulama Tebliği 7.5).

Toplu iş sözleşmelerine tabi işyerlerinin işverenlerince veya kamu idareleri veya da yargı mercilerince verilen kararlar ile sonradan ödenen ücret dışındaki ödemelerin hizmet akdinin mevcut olmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenmesi durumunda, anılan ödemeler prime esas kazancın tabi olduğu en son ayın kazancına dahil edilir (Kanun md. 80/1/d).

3.3.2.1.3. İdare veya Yargı Mercilerince Verilen Karar Gereğince Sigortalılara Yapılan Ödemeler

Bu tür ödemelerde ücret, fazla çalışma, prim, ikramiye niteliğindeki ödemelerdir. Yukarıda anlatılanlardan tek farkları bunların idare yahut da yargı

[235] Şakar, **Sosyal Sigortalar**, s. 145.

mercilerince verilen kararlara istinaden ödenmiş olmalarıdır.[236]

3.3.2.2. Kısmen Prim Matrahına Dahil Edilmeyecek Kazançlar

İşverenler tarafından sigortalılara ödenen ve tutarları yıllar itibari ile belirlenen yemek yardımı, çocuk zammı ve aile zammı ile işverenlerce sigortalı adına ödenen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payı tutarlarının, aylık asgari ücretin % 30'unu geçmeyen kısmı prime esas kazanca tabi tutulmayacaktır (Kanun md. 80/1/b). Anılan ödemelerin, belirtilen bu istisna kısımlarından fazlası ise prime esas kazançlar toplamına dahil edilecektir. Bentte dört grup ödemeden bahsedilmiştir. Bunlar; yemek parası (yardımı), çocuk zammı (yardımı), aile zammı (yardımı) ile özel sağlık ve bireysel emeklilik sigortası ödemeleridir.

3.3.2.2.1. Yemek Parası (Yardımı)

İşverenler tarafından çalışanlarına, işyerlerinde ya da eklentilerinde yemek verilmiyor olması kaydıyla ve yalnızca fiilen çalışılacak günler için günlük brüt asgari ücretin % 6'sı tutarına kadar verilen yemek paraları prime esas kazançlar toplamında dikkate alınmayacaktır (İşveren Uygulama Tebliği 7.7.1). Buna göre;

Aylık İstisna Tutarı = Brüt Günlük Asgari Ücret x Ay İçinde Çalışılan Gün Sayısı x % 6

Şeklinde hesaplanacaktır. Aylık istisna tutarının hesaplanmasında dikkat edilmesi gereken husus, yemek parasının ayın her günü için değil yalnızca fiilen çalışılan günler için ödenmesi gerektiğidir. Hemen belirtilsin ki işveren tarafından, anılan bu tutardan daha fazla yemek parası verilmesi durumunda, istisna kısmı aşan ödemeler prime esas kazançlar toplamına dahil edilecektir. Buna göre;

Prime Esas Kazançlar Toplamına Dahil Edilecek Tutar = Ödenen Yemek Parası – İstisna Tutarı

Şeklinde hesaplanacaktır. İşverenler tarafından sigortalılara ödenen yemek paralarının en azından bir bölümünün prim dışı tutulması kanımızca yerinde bir

[236] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 234.

düzenleme olmakla birlikte, istisna tutulan brüt günlük asgari ücretin % 6'lık kısmının düşük olduğu kanısındayız.

Diğer taraftan sigortalılara yemek parası ödenmeden, yemek üreten bir işyeri ya da kişilerce gerek işyerinde ve gerekse de işyeri dışında yemek verilmesi durumunda, işverence bu firma ya da şahıslara fatura karşılığı olarak ödenen yemek bedelleri prime esas kazançlar toplamına dahil edilmeyecektir (İşveren Uygulama Tebliği 7.7.1).

İşveren, işyeri merkezinde birtakım çalışanlarına yemek sağlarken, işyeri merkezi dışında sahada yahut da şube işyerlerinde çalışan kişilere yemek parası vermesi de mümkündür. Bu durumda yalnızca bir kısım işçiye verilen yemek paraları da yine kısmi prim muafiyetine tabi olacaktır.[237]

3.3.2.2.2. Çocuk Zammı (Yardımı)

Sigortalının hizmet akdinin devam etmesi şartıyla, ilgili ay içinde fiilen çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın, zorunlu ya da isteğe bağlı sigortalılığı bulunmayan ve kendi sigortalılığı nedeni ile gelir/aylık almayan,

- 18 yaşını; lisede ya da dengi bir öğrenim kurumunda öğrenim gören veya 3308 sayılı Kanun kapsamında çıraklık, aday çıraklık statünde bulunan veya da işletme bünyesinde mesleki öğrenim görmekte olan çocuklar bakımından 20 yaşını; yükseköğrenim kurumları bünyesinde öğrenci olanlar bakımından ise 25 yaşını aşmamış ve de evli olmayan çocuklar,

- Yaşı üzerinde durulmaksızın Kanun açısından malul olan ve evli olmayan çocuklarından,

Azami 2 çocuğu için çocuk zammı adı altında yapılan ödemelerin, çocuk başına aylık brüt asgari ücretin % 2'si; 657 sayılı Kanun md. 4/1/c bendi kapsamındaki sözleşmeli personel için ise % 4'ü oranındaki tutar prime esas kazançlar toplamına dahil edilmeyecektir (İşveren Uygulama Tebliği 7.7.2). Buna göre;

[237] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 171-172.

Aylık İstisna Tutarı = Brüt Aylık Asgari Ücret x Çocuk Sayısı (En Fazla 2 Çocuk) x % 2 (657 sayılı Kanun md. 4/1/c bendi kapsamındaki sözleşmeli personel için % 4)

Şeklinde hesaplanacaktır. Hemen belirtilsin ki işveren tarafından, anılan bu tutardan daha fazla çocuk zammı (yardımı) verilmesi durumunda, istisna kısmı aşan ödemeler prime esas kazançlar toplamına dahil edilecektir. Buna göre;

Prime Esas Kazançlar Toplamına Dahil Edilecek Tutar = Ödenen Çocuk Zammı (Yardımı) – İstisna Tutarı

Şeklinde hesaplanacaktır. Son olarak ifade edilsin ki devlet pek çok alanda üç çocuğu teşvik ederken, çocuk zammı kapsamında kapsama alınan çocuk sayısının da devletin genel politikası ile uyumlu olarak üçe çıkarılmasının isabetli olacağını düşünüyoruz.

3.3.2.2.3. Aile Zammı (Yardımı)

Sigortalıların hizmet akdinin devam etmesi şartıyla, ilgili ay içinde fiilen çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın; aile zammı verilecek sigortalının eşinin zorunlu sigortalı olmaması ve Kurumdan gelir ya da aylık almaması şartıyla, brüt aylık asgari ücretin % 10'una; 657 sayılı Kanun md. 4/1/c bendi kapsamındaki sözleşmeli personel için ise % 20'sine kadar verilecek olan aile zammı (yardımı) ödemleri prime esas kazançlar toplamına dahil edilmeyecektir (İşveren Uygulama Tebliği 7.7.3). Buna göre;

Aylık İstisna Tutarı = Brüt Aylık Asgari Ücret x % 10 (657 sayılı Kanun md. 4/1/c bendi kapsamındaki sözleşmeli personel için % 20)

Şeklinde hesaplanacaktır. Hemen belirtilsin ki işveren tarafından, anılan bu tutardan daha fazla aile zammı (yardımı) verilmesi durumunda, istisna kısmı aşan ödemeler prime esas kazançlar toplamına dahil edilecektir. Buna göre;

Prime Esas Kazançlar Toplamına Dahil Edilecek Tutar = Ödenen Aile Zammı (Yardımı) – İstisna Tutarı

Şeklinde hesaplanacaktır.

Sigortalılara yapılacak olan çocuk yardımı, aile yardımı ile yemek yardımı ödemeleri aylık değil de yıllık olarak ödenecekse, yukarıda yer alan aylık denklemler bu kez 12 ile çarpılır ve prime esas kazançlar toplamına dahil edilmesi gereken ödemeler var ise bunlar anılan ödemlerin yapıldığı ayın kazancına dahil edilerek prime tabi tutulur (İşveren Uygulama Tebliği 7.7.3).

3.3.2.2.4. İşverenler Tarafından Sigortalılar Adına Ödenen Özel Sağlık Sigortası Primleri ve Bireysel Emeklilik Katkı Payları

Kanun md. 80/1/b bendinde; *"...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 kazanca tabi tutulmaz"* denmiştir. Anılan hüküm gereğince, işverenlerin sigortalıları adına ödedikleri bireysel emeklilik primleri ile özel sağlık sigortası primlerinin toplam tutarının, aylık brüt asgari ücretin % 30'una kadar olan bölümü prim matrahına ilave edilmeyecektir (İşveren Uygulama Tebliği 7.7.4). İşverenler tarafından sigortalı adına sadece özel sağlık sigortası priminin ya da bireysel emeklilik ödemesinin yapılması halinde de istisna oranı değişmeyecektir. Buna göre;

Aylık İstisna Tutarı = Brüt Aylık Asgari Ücret x % 30

Şeklinde hesaplanacaktır. Hemen belirtilsin ki işveren tarafından, anılan bu tutardan daha fazla özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik ödemesi yapılması durumunda, prim dışı bırakılan kısmı aşan ödemeler SPEK toplamına eklenecektir. Buna göre;

Prime Esas Kazançlar Toplamına Eklenecek Tutar = Sigortalı Adına Ödenen Özel Sağlık Sigortası Primi + Bireysel Emeklilik Katkı Payı Tutarı – İstisna Tutarı

Şeklinde olacaktır.

Sigortalılar adına ödenen özel sağlık sigortası primleri ve bireysel emeklilik tutarlarının toplamının prim dışı bırakılan tutardan fazla olması durumunda ve ilgili

ayda sigortalının prime esas kazançlar toplamının üst sınırı aşması halinde, söz konusu özel sağlık sigortası ve bireysel emeklilik katkı payları takip eden iki ayda üst sınır aşılmamak kaydıyla sigortalının prime esas kazancına dahil edilecektir (İşveren Uygulama Tebliği 7.7.4). Öğretide, işverenler tarafından sigortalıları adına ödenen bu tutarların SPEK toplamına eklenmesi ve prim kesintisinden muaf miktar hesaplanırken özel sağlık sigortası ve bireysel emeklilik sigortasının toplanarak belirlenmesi, bunların birbirinden bağımsız yardımlar olması gerekçesiyle eleştirilmektedir.[238] Ayrıca bu ödemeler için belirlenen % 30'luk istisna tutarının yeterliliği de ayrı bir tartışma konusudur.[239]

3.3.2.3. Prim Matrahına Dahil Edilmeyecek Kazançlar

Prim matrahına tamamen dahil edilmeyecek kazançlar; ayni yardımlar; ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatları, kıdem tazminatları, iş sonu tazminatları ya da kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödemeler, keşif ücretleri, ihbar ve kasa tazminatlarıdır (Kanun md. 80/1/b). Bent, prime esas kazançlar toplamı hesabında dikkate alınmayacak olan kazanç türlerini örnek verici değil sayılı ve sınırlı bir şekilde; yani tüketici olarak saymıştır.[240] Belirtilen istisnaların haricinde, hangi ad altında yapılırsa yapılsın her türlü ödemeler prim matrahına dahil edilecektir. İşverenler tarafından çalışanlarına ayni yardım amacına yönelik olarak yapılan parasal yardımlarda aynı şekilde SPEK toplamına dahil edilecektir. Ayrıca diğer kanunlarda, prime esas kazançlar toplamına dahil edilmeyeceğine ilişkin tüm muafiyet ve istisna hükümleri 5510 sayılı Kanunun uygulanmasında dikkate alınmayacaktır (Kanun md. 80/1/c).

3.3.2.3.1. Ayni Yardımlar

Ayni yardım işverenler tarafından; yiyecek, giyecek, ısınma vb. doğrudan doğruya sigortalının ihtiyaçlarını gidermeye yönelik olarak ve para olarak değil de mal ya da hizmet olarak verilen yardımlardır. Ayni yardımları diğer yardımlardan ayıran bir diğer özellikte ayni yardımın işçiye bir menfaat sağlamasına karşın bordrolarda

[238] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 173-174.
[239] Alper, "5510 Sayılı Kanun'da md. 4/1/a Kapsamındaki Sigortalılar Açısından Primler", s. 169.
[240] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 241; Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 17.

gösterilmemesidir (22.06.2012 tarihli ve 2016/12 sayılı Kurum Genelgesi). İşverenler tarafından sigortalılara ayni olarak yapılan yardımlar tutarı ne olursa olsun prime esas kazançlar toplamına dahil edilmeyecektir. Fakat ayni yardımların sigortalılara un parası, ayakkabı parası, yağ parası vb. adlarla nakden ödenmesi durumunda bu ödemeler prime esas kazançlar toplamına dahil edilecektir (İşveren Uygulama Tebliği 7.8.1). Öğretide ayni yardım amacıyla yapılan parasal ödemelerin prim matrahı toplamına dahil edilmesi eleştirilmektedir.[241]

3.3.2.3.2. Ölüm, Doğum ve Evlenme Yardımları

İşverenler tarafından sigortalılara ölüm, doğum ve evlenme hallerinde yapılan ödemeler miktarı ne olursa olsun prime esas kazançlar toplamına dahil edilmeyecektir. Sigortalının anne veya babasının ya da eşi veya çocuğunun hayatını kaybetmesi durumunda sigortalıya verilen ölüm yardımı; sigortalının evlenmesi durumunda verilen evlenme yardımı ve sigortalının çocuğunun olması durumunda verilen doğum yardımları prime esas kazançlar toplamına dahil edilmeyecektir (İşveren Uygulama Tebliği 7.8.2).

3.3.2.3.3. Görev Yollukları

Sigortalının işverence geçici bir görev kapsamında başka bir yere gönderilmesi ya da görev yerinin değiştirilmesi nedeniyle bireysel ya da toplu iş sözleşmesi çerçevesinde sigortalılara ödenen ve yolluk kavramı kapsamında olan tutarlar SPEK toplamına ilave edilmez. Görev kavramı ise 6245 sayılı Harcırah Kanunu md. 3'te izah edilmiştir. Bu maddeye göre; yol masrafları, gündelikler, aile masrafları ve yer değiştirme masrafları niteliğindeki ödemeler anılan kavram kapsamında değerlendirilecektir (İşveren Uygulama Tebliği 7.8.3).

3.3.2.3.4. Seyyar Görev Tazminatı, Kıdem Tazminatı, İş Sonu Tazminatı veya Kıdem Tazminatı Mahiyetindeki Toplu Ödemeler ve Keşif Ücreti

Vazifeleri gereğince sigortalılara verilen seyyar görev tazminatları, hizmet sözleşmesinin feshi ya da farklı sebeplerle işten ayrılan çalışanlara işverence bir defaya

[241] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 169.

mahsus verilen kıdem tazminatları, iş sonu tazminatları yahut da kıdem tazminatı niteliğindeki diğer ödemeler ile keşif ücretleri SPEK toplamına dahil edilmeyecektir (İşveren Uygulama Tebliği 7.8.4).

3.3.2.3.5. İhbar Tazminatı

4857 sayılı İş Kanunu gereğince, süresi belirsiz olan hizmet sözleşmesinin feshedilmesinden önce, akdin sonlandırılacağının diğer tarafa haber verilmesi gerekmektedir. Bildirim yapılacak süre ise işçinin o işyerindeki kıdem süresine bağlanmıştır. 17. maddede yer alan bildirim sürelerine uymayan taraf ise bildirim süresine ait ücret kadar bir tazminat öder. Buna uygulamada ihbar tazminatı denmektedir. Ödenen bu tazminat ise prime esas kazançlar toplamına eklenmeyecektir (İşveren Uygulama Tebliği 7.8.5).

3.3.2.3.6. Kasa Tazminatı

İşveren tarafından, para ya da kıymetli evrakların veya eşyaların saklanması ile ilgili olarak görevlendirilen kişilere ödenen ve olası kasa açıklarını kapatma amacını taşıyan kasa tazminatı, ücret niteliğinde olmadığından prime esas kazançlar toplamına dahil edilmeyecektir. Ancak kasa tazminatının, yukarıda sayılan görevler kapsamında ödenmesi gerektiğinden, anılan şekilde bir görevi olmayan personele kasa tazminatı adı altında yapılan ödemeler prime esas kazançlar toplamına dahil edilir (İşveren Uygulama Tebliği 7.8.6).

3.3.2.3.7. Kötü Niyet Tazminatı ve İşe Başlatmama Tazminatı

Kötü niyet tazminatının prime esas kazançlar toplamına dahil edilmeyeceği hususu Kanunda değil İşveren Uygulama Tebliğinde açıklanmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesi gereğince; iş güvencesi kapsamında yer almayan işçilerin, belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin işveren tarafından fesih hakkının kötüye kullanılarak feshedilmesi durumunda, işçiye bir miktar tazminat ödenir. Anılan tazminatın miktarı, işçinin ihbar önel süresinin üç katıdır. Ödenen bu tazminat ise prime esas kazançlar toplamına eklenmeyecektir (İşveren Uygulama Tebliği 7.8.5).

Yine 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinde; *"İşverence geçerli sebep*

gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur" denmiştir. Bu tazminata uygulamada işe başlatmama tazminatı denir. Her ne kadar Kanunda ve İşveren Uygulama Tebliğinde işe başlatmama tazminatının durumu ele alınmasa da işçinin işyeri ile olan hukuki bağı sona erdiğinden ve tazminatın ücret niteliğinde olmamasından hareketle, öğretide işe başlatmama tazminatının prime esas kazançlar toplamına dahil edilmeyeceği haklı olarak ifade edilmiştir.[242]

3.3.3. Bağımsız Çalışanlar Bakımından Prim Matrahı

Kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışan sigortalıların sabit bir kazançları bulunmamaktadır. Bu nedenledir ki bağımsız olarak çalışan sigortalıların prime esas kazançlarının belirlenmesi noktasında özel düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden önce Bağ-Kur Kanunu kapsamında olan bu sigortalıların prime esas kazançları 50. maddede düzenlenmiş ve belirlenen gelir basamakları esas alınmıştır. 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun bu esası terk etmiş ve çok daha basit bir yöntemi benimsemiştir.[243] Buna göre; kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışan sigortalıların prime esas kazançları toplamı, kendileri tarafından günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında belirlenen günlük kazancın otuz katıdır.[244] Kurumca belirlenen süreler içinde, bağımsız çalışanlar tarafından aylık prime esas kazançlar beyan edilecektir. Kurumca belirlenen süreler içinde beyanda bulunmamış olan sigortalıların prime esas kazançlar toplamı günlük kazanç alt sınırının 30 katı (aylık brüt asgari ücret) olarak baz alınacaktır (Kanun md. 80/2/a). Muhtar sigortalılarının aylık prime esas

[242] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 241; Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 171.
[243] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 235.
[244] Ancak tarım işlerinde kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışan ve Kanun md. 4/1/b-4 alt bendi kapsamında sigortalı olanlar için prime esas kazançlar toplamı; kendileri tarafından günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında belirlenen günlük kazancın, 2017 yılı için on beş katı olarak uygulanır ve prime esas günlük kazancın otuz katını geçmemek üzere takip eden her yıl için bir puan artırılır (17.04.2017 tarih ve 690 sayılı KHK ile değişik 5510 sayılı Kanun geçici md. 16/1).

kazançları günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katıdır (Kanun md. 80/2/d). Görüleceği gibi bağımsız çalışanlara prim matrahlarını belirleme yetkisi tanınmıştır.[245]

Sigortalıların prime esas kazançlarına ilişkin beyanları, beyanın yapıldığı aydan itibaren geçerli sayılır ve sigortalı tarafından ilerleyen aylarda farklı bir beyanda bulunulmazsa bu beyan gelecek aylar için de yapılmış sayılacaktır. Yapılan bu beyandan itibaren izleyen on iki aylık sürede prim ödemesinde bulunulmaması halinde, on iki aylık sürenin sonundan itibaren beyanın geçerliliği ortadan kalkacaktır. Beyanda bulunmayan, beyanın geçerliliği ortadan kalkan yahut da beyanları prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katının altında olanların prim matrahları ise günlük kazanç alt sınırının 30 katı olarak baz alınacaktır. Anılan beyanın e-devlet üzerinden yapılması, Kuruma verilmiş beyan olarak kabul edilecektir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği[246] md. 98/1/a).

Bağımsız çalışan sigortalıların prime esas kazançları konusunda 6645 sayılı Kanuna kadar Kanun md. 80/1/b hükmü ile sınırlayıcı bir düzenleme bulunmaktaydı. Buna göre; bağımsız çalışan sigortalının işveren olması durumunda, beyan edebileceği aylık kazanç, istihdam ettiği işçilerinin SPEK toplamı en yüksek olanından daha az olamazdı. Aksi takdirde aradaki fark, gecikme zam ve cezası ile birlikte alınmaktaydı. 6645 sayılı Kanunla bu asgari sınırlama kaldırılmış ve bunun yürürlük tarihi de geçmişe şamil (etkili) kılınarak 01.10.2008 olarak belirlenmiştir.[247] Bunun sonucunda, 01.10.2008 tarihinden 6645 sayılı Kanunun yürürlük tarihine kadar anılan kapsamda borcu olanların bu borçları da silinmiştir.[248] Özetle bu düzenleme ile 01.10.2008 tarihinden geçerli olmak üzere işveren sıfatını da haiz bulunan bağımsız sigortalılar açısından prime esas kazanç sınırlaması da ortadan kaldırılmıştır. Bu düzenleme yapılmadan önce uygulamada şirket ortaklarının da bu kapsamda yer aldığı yorumlaması ile Kurumca bazı hatalı işlemlerde yapılmıştır.[249]

---

[245] Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 206.
[246] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 12.05.2010/27579.
[247] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 175; Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 236.
[248] Fatih Uşan, "Kanun Yapmak Bu Kadar Kolay mı Yahut Bu Kadar Zor mu? (5510 Sayılı Kanun Uygulaması Çerçevesinde Bir Tespit)", **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, Sayı: 2016/1, Ocak 2016, s. 225 (209-228).
[249] Vakkas Demir, "Şirket Ortakları Çalıştırdığı İşçisinden Daha Düşük Prim Ödeyebilir", Sicil, Sayı: 26, 2012, s. 122.

Kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışan sigortalı, Kanun md. 4/1/b bendine tabi olmayı gerektirecek birden fazla statüye sahip ise bu birden fazla statüsü için ayrı ayrı değil tek bir beyanda bulunacaktır. Örneğin bu kapsamdaki bir sigortalı iki ayrı anonim şirkette ve aynı ayda yönetim kurulu üyesi ortak olması durumunda bu statülerinden dolayı iki ayrı beyanda değil tek bir sigortalılık beyanında bulunacaktır (Kanun md. 80/2/c).

3.3.4. Kamu Görevleri Bakımından Prim Matrahı

Gerek kamu personel rejiminin ve gerekse de ücret/maaş politikalarının farklılığının doğal bir sonucu olarak prime esas kazançları en karmaşık grup kamu görevlileridir.[250] İlk defa 5510 sayılı Kanuna tabi olarak[251] sigortalı olan kamu görevlilerinin (Kanun md. 4/1/c sigortalıları) prime esas kazançlarının hesabında;

Aylıklarını, ilgili personel kanunları çerçevesinde almakta olan sigortalılar bakımından; kanunları gereğince aylık gösterge ve ek gösterge üzerinden ödenmekte olan aylık tutarları; memuriyet taban aylığı ve kıdem aylığı tutarlarıyla makam tazminatları, temsil tazminatları ve görev tazminatları tutarları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md. 152 kapsamında ödenen tazminatlar, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu ek md. 17/A'da yer verilen cetvelde anılan oranlar çerçevesinde ödenmekte olan hizmet tazminatları, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu md. 12 çerçevesinde ödenmekte olan üniversite ödenekleri ile 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu md. 106/3 çerçevesinde ödenmekte olan ek ödemeler prime esas kazançlar olarak dikkate alınacaktır (Kanun md. 80/3/a-1-2-3).

Kadro karşılığı olarak sözleşmeli görev yapmakta olan sigortalılarla, 375 sayılı KHK ek md. 10 kapsamında yer alan sigortalılar bakımından, bulunulan kadro esas alınarak bir önceki paragrafta yer alan Kanun md. 80/3/a bendinde sayılan unsurlar üzerinden hesaplanan tutarı (Kanun md. 80/3/b); açıktan vekil olarak atanan sigortalılar için, bir önceki paragrafta yer alan Kanun md. 80/3/a bendinde yer alan unsurlardan ilgili mevzuatı uyarınca ödenen tutarı (Kanun md. 80/3/c); başka bir kadro veya görevin

[250] Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 176.
[251] 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce kamu görevlisi olan sigortalılar hakkında 5510 sayılı Kanun geçici md. 4 gereğince 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır.

ödeme unsurları esas alınıp kıyaslanarak aylık ya da ücret ödenen sigortalılar bakımından, benzer olan kadro ya da görevin prime esas kazançlar tutarını aşmayacak şekilde, bu kazancın aylık ya da ücret ödenmesinde öngörülen oranında hesaplanan tutarı (Kanun md. 80/3/ç); büyükşehir belediye başkanlarında bakanlık genel müdürü, diğer belediye başkanlarında ise tahsil durumları itibariyle 657 sayılı Kanuna göre yükselebilecekleri dereceyi aşmamak şartıyla, 657 sayılı Kanuna ekli (I) sayılı ek gösterge cetvelinin "VIII. Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı" bölümünün (d) bendinde belirtilmiş olan prime esas kazançları (Kanun md. 80/3/d) prim matrahı noktasında dikkate alınacaktır.

Kanunlarında, emeklilik veya ek gösterge bakımından belirli bir kadro, unvan yahut görev ile bağlantı kurulanlar açısından; bağlantı kurulmuş olan kadroların, unvanların yahut da görevlerin prime esas kazançları (Kanun md. 80/3/f); yukarıda yer alan Kanun md. 80/3/a ila f bentleri kapsamı dışında bırakılan sigortalılar içinse atandıkları görevler itibari ile 657 sayılı Kanuna göre girebilecekleri sınıflardaki benzer görevlerin aynı kadro, unvan, tahsil ve derecesi için belirlenmiş olan prime esas kazanç tutarları temel alınacaktır (Kanun md. 80/3/g). Vekalet yahut da ikinci bir görev karşılığı olarak ilgili mevzuat çerçevesinde gerçekleştirilecek olan ödemeler ise prime esas kazançlar toplamına ilave edilmeyecektir (Kanun md. 80/3/son).

Görevlerinden uzaklaştırılan, göreviyle ilgili olsun ya da olmasın herhangi bir suç nedeniyle tutuklanan yahut da gözaltına alınan kamu görevlilerinden, kanunları gereği eksik aylık alanların prime esas kazançları toplamının yarısı; bu müddetler için daha sonra görevine iade edilen ve tam aylık almaya hak kazananların ise prime esas kazançlarının tümü üzerinden prim alınır (Kanun md. 45/1). Görevine son verilen kamu görevlilerinden, mahkeme kararıyla daha sonra görevine iade edilenlerin primleri, görevine son verilen tarihten görevine iade edildiği tarihe kadar kendi kadrosunun ya da benzer kadronun prime esas kazancı temel alınarak hesaplanmaktadır. Bu durumdaki sigortalıların, sigortalı ve işveren primi hisselerinin gecikme zam ve cezaları çalıştıkları kurumlarca ödenecektir. Ayrıca bu süreler, isabetli olarak düzenlendiği gibi sigortalılık süresinden de sayılacaktır (Kanun md. 45/2). Daha önce de ifade edildiği üzere kamu görevlilerin prim matrahları hesaplanırken, günlük kazanç üst limiti bu kapsamdakiler

için uygulama alanı bulmaz (Kanun md. 46/5).

3.3.5. İsteğe Bağlı Sigortalılar Bakımından Prim Matrahı

İsteğe bağlı sigortalılık, sosyal güvenlik hukukundaki zorunluluk ilkesinin bir istisnasıdır. İsteğe bağlı sigorta; kişilerin, kendi iradeleri ile prim ödeyerek uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası açısından sosyal güvenliğin kapsamına girmeleridir (Kanun md. 50/1). İsteğe bağlı sigortadan, Türkiye'de ikamet eden ya da ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşlarından; Kanuna göre zorunlu sigortalı olmayan ya da zorunlu sigortalı olduğu halde 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli sözleşmeyle çalışıp adına ayda 30 günden az sosyal güvenlik bildirimi yapılan, kendi sigortalılığı kapsamında aylık bağlanmamış olan, 18 yaşını doldurmuş ve isteğe bağlı sigortalı olmak için Kuruma başvuranlar yararlanabilecektir. (Kanun md. 50/2). Kural olarak isteğe bağlı sigortalılık, Kanun md. 4/1/b bendi kapsamında sigortalılıktır (Kanun md. 51/son). Ancak, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışıp, adlarına, ayda 30 günden az sosyal güvenlik bildirimi yapılan kişilerden, isteğe bağlı sigorta ile o aya ilişkin bildirimlerini 30 güne tamamlayan sigortalılar (Kanun md. 51/3 hükmüyle) ile Kanun md. 5/1/g bendinde yer alan ve ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde çalıştırılan Türk işçilerinin isteğe bağlı olarak uzun vadeli sigorta kollarına tabi olan sigortalılar isteğe bağlı sigortalılıklarından dolayı Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında sigortalı sayılırlar (Kanun md. 5/1/g hükmüyle). İsteğe bağlı sigortalıların prim matrahı da tıpkı bağımsız çalışanlarda olduğu gibi kendileri tarafından günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında belirlenen günlük kazancın otuz katıdır (Kanun md. 52).

3.3.6. Yalnızca Genel Sağlık Sigortasına Tabi Olanlar Bakımından Prim Matrahı

5510 sayılı Kanunda sosyal sigortalar kısmına tabi olan sigortalılar 4. maddede ve kural olarak çalışma ilişkisi esas alınarak belirlenmiş; buna karşın genel sağlık sigortasının kapsamı, Kanunda belirtilmiş olan istisnalar dışında ülkede yaşayan, çalışan yahut çalışmayan herkesi kapsayacak bir şekilde 60. maddede düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerin doğal sonucu olarak bazı kişiler sosyal sigortalar kapsamında sigortalı

sayılmamışken, genel sağlık sigortası kapsamında sigortalı sayılmıştır. Örneğin çalışmayan ve muhtaç durumda olmayan bir kişi eğer diğer bentler kapsamına da girmiyor ise Kanun md. 60/1/g kapsamında genel sağlık sigortalısı olur ve prim öder.[252]

Yalnızca genel sağlık sigortalısı olanların, çalışma ilişkisine dayanan bir kazançları olmadığı için bu kişilerin prime esas kazançlarının belirlenmesi özellikli bir durum arz etmektedir. Bu sebeple bu kişilerin ödemesi gereken primlerle ilgili olarak farklı bir yöntem benimseniştir. Öncelikle, yasa koyucu ödenecek prime esas teşkil edecek prime esas kazancın belirlenmesini sigortalıların iradesine bırakmamıştır. Kanunun 60. maddesinde sayılan genel sağlık sigortalılarını gruplara ayırarak ve asgari ücrete endeksli bir şekilde varsayımsal bir kazanç belirlemiş ve bu anılan kazanç üzerinden de prim ödenmesini öngörmüştür.[253] Buna göre;

- Mütekabiliyet kuralı çerçevesinde, oturma iznine hak kazanmış olan başka ülke vatandaşlarından, yabancı bir ülkenin mevzuatına göre sigortalı olmayan kişiler için GSS prim matrahı, prime esas günlük kazanç alt sınırının 2 katının 30 günlük tutarıdır (Kanun md. 80/4).

- Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğmuş olan haklar da dikkate alınmak suretiyle, Kurum tarafından belirlenen test yöntemleri kullanılarak tespit edilecek hane içi gelirinin kişi başına düşen tutarı asgari ücretin üçte birinden daha az olan vatandaşlar ile gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalılığı veya bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış olanlar; uluslararası koruma başvurusu ya da statüsüne sahip vatansız olarak tanınmış kişiler, 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümleri çerçevesinde aylık almakta olanlar, 1005 sayılı İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun çerçevesinde şeref aylığı almakta olanlar, 3292 sayılı Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun çerçevesinde aylık alanlar, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun çerçevesinde aylık almakta olanlar, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk

[252] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 238-239.
[253] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 239.

Esirgeme Kurumu Kanunu çerçevesinde korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz olarak faydalanan kişiler ile ana ve babası olmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar, harp malullüğü aylığı alanlar ile Terörle Mücadele Kanunu çerçevesinde aylık alanlar, 442 sayılı Köy Kanunu ek md. 16 çerçevesinde aylık alanlar, 2913 sayılı Dünya Olimpiyat ve Avrupa Şampiyonluğu Kazanmış Sporculara ve Bunların Ailelerine Aylık Bağlanması Hakkında Kanun çerçevesinde aylık alanlar (Kanun md. 60/1/c); askerlik hizmetini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar askere sevk tarihi ile terhis tarihi arasında, yedek subay öğrencileri ve adayları askere sevk tarihi ile yedek subay nasıp tarihi arasında, askeri öğrenci adayları ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi öğrenci adayları ise intibak eğitimine başladıkları tarih ile yemin ettikleri tarih arasında primleri ilgili kamu idaresi tarafından karşılanmak suretiyle genel sağlık sigortalısı sayılır ve bu kişiler için (Kanun md. 60/12); uluslararası Askeri Eğitim İşbirliği Anlaşmaları kapsamında Türkiye'de eğitim ve öğretim gören yabancı uyruklu misafir askeri personel ile bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinden, söz konusu anlaşmada sağlık hizmeti giderleri, kabul eden devlet tarafından karşılanacağı hüküm altına alınanlar kişiler için (Kanun md. 60/13); uluslararası Eğitim İşbirliği Anlaşmaları kapsamında Türkiye'de Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Başkanlığında eğitim ve öğretim gören yabancı uyruklu misafir personel ile bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinden, söz konusu anlaşmada sağlık hizmeti giderleri, kabul eden devlet tarafından karşılanacağı hüküm altına alınanlar kişiler için (Kanun md. 60/14) genel sağlık sigortası prim matrahı, brüt asgari ücret kadardır (Kanun md. 80/4).

- 4447 sayılı Kanun kapsamında; işsizlik ödeneğinden, Esnaf Ahilik Sandığı ödeneğinden ve kanunları gereği kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan kişiler için (Kanun md. 60/1/e) genel sağlık sigortası prim matrahı, prime esas asgari kazanç tutarı kadardır (Kanun md. 80/4).

- Kanunun 60. maddesinin 1. fıkrasındaki herhangi bir bentte yer almayan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar, genel sağlık sigortalısı sayılır (Kanun md. 60/1/g) ve bu kişiler için genel sağlık

sigortası prim matrahı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz günlük tutarı kadardır (Kanun md. 80/4).

3.3.7. Diğer Bazı Sigortalılar Bakımından Prim Matrahı

2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamındaki sigortalılardan alınacak olan primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, 5510 sayılı Kanundaki prime esas kazancın alt sınırıdır (2925 sayılı Kanun md. 31 ve 5510 sayılı Kanun md. 104'deki atıf hükmü). Kanun koyucu, 2925 sayılı Kanun kapsamına giren sigortalılar için sabit bir prime esas kazanç belirlemiştir. Diğer yandan 2925 sayılı Kanun uyarınca alınacak prim 30 gün üzerinden değil her ay için 15 gün ve bir tam yılda 180 gün üzerinden alınmaktadır.[254]

Daha önce de ifade edildiği gibi Kanun md. 5/1/b bendi kapsamında sigortalı olan çıraklar, aday çıraklar ve işletme bünyesinde mesleki eğitim görmekte olan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretimleri sırasında staja, tamamlayıcı eğitime ya da alan eğitimine tabi tutulmuş öğrenciler bakımından prim matrahı asgari ücretin yüzde ellisidir (3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu md. 25/4).

5510 sayılı Kanun ek madde 5 kapsamında sigortalı olan; tarım ya da orman işlerinde iş sözleşmesiyle süreksiz biçimde çalışan ve sigortalılıkları kendileri tarafından sağlanan kişilerin prim matrahı, kendileri tarafından günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında belirlenen günlük kazancın otuz[255] katıdır (Kanun ek madde 5/6).

5510 sayılı Kanun ek madde 6 kapsamında sigortalı olan; ticari taksi, dolmuş vb. mahiyetteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile Kanun md. 4/2/b bendinde yer alan ve Kültür Turizm Bakanlığı tarafından belirlenen alanlarda kısmi süreli hizmet akdiyle bir ya da birden fazla kişi tarafından istihdam edilen ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma gün sayısı 10 günden az olan ve de sosyal güvenlikleri kendilerince sağlanan kişilerin prim matrahı, kendileri tarafından günlük kazanç alt ve

[254] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 240.

[255] Bu sigortalılardan, 2011 yılı için prime esas günlük kazancın on sekiz katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan artırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere prim alınır (Kanun geçici md. 29; Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 97/6).

üst sınırları arasında belirlenen günlük kazancın otuz[256] katıdır (Kanun ek madde 6/4).

5510 sayılı Kanun ek madde 9 kapsamında sigortalı olan; ev hizmetleri kapsamında bir ya da birden fazla gerçek kişi tarafından istihdam edilen ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde 10 günden daha az süre ile çalışan sigortalıların prim matrahları, prime esas günlük kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanmaktadır (Kanun ek madde 9/2). Görüleceği üzere kanun koyucu bu kapsamda sigortalı olanlar için sigortalıya ödenen prime esas kazançlar toplamı üzerinden değil, maktu (sabit) bir matrah üzerinden prim belirlemiştir. Bunun sonucu olarak, ödenecek prim açısından bu sigortalıların prime esas kazançlar toplamının ne kadar olduğunun bir önemi yoktur.[257]

5510 sayılı Kanun ek madde 15 kapsamında sigortalı olan; 442 sayılı Kanun md. 74/2 kapsamında güvenlik korucusu olarak görevlendirilenlerin günlük bazda prim matrahları, prime esas günlük kazanç alt sınırıdır (Kanun ek madde 15/2).

Yükseköğrenimleri esnasında staja tabi tutulan öğrencilerin, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerlerin, üniversitelerde kısmi süreli olarak istihdam edilen öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, günlük prime esas kazanç alt sınırının 30 katından fazla olmayanların ve kursiyerlerin prime esas günlük kazançlarının hesaplanmasında prime esas günlük kazanç alt sınırı temel alınacaktır (Kanun md. 80/1/k).

[256] Bu sigortalılardan, 2011 yılı için prime esas günlük kazancın on sekiz katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan artırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere prim alınır (Kanun geçici md. 29; Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 97/6).
[257] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 135.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

HİZMETLERİN KURUMA BİLDİRİLMESİ: AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİ (APHB)

4.1. GENEL OLARAK

Sigortalıların işyerinde çalışmaya başladığı hususu sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirildikten sonra bu kişilerin prime esas kazançlarının ve prim ödeme gün sayılarının her ay, aylık prim ve hizmet belgesi isimli bir belge ile Kuruma bildirilmesi de gerekir.[258] Kurum, bildirilen prime esas kazanç ve prim gün sayılarını dikkate alarak sigortalının sosyal sigorta yardımlarına hak kazandığını ya da kazanamadığını tespit ederek bunların miktarını yapılan bu bildirimlere göre tespit etmektedir. İşverenin aylık prim ve hizmet belgesini Kuruma vermemesi ya da eksik vermesine Kanunda bazı yaptırımlar bağlanmış, sigortalılara açacağı hizmet tespit davası ile gerçeği ortaya çıkarma imkanı da sağlanmıştır.[259] Buna göre; işverenlerince, kendileri adına verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgesi ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verilmeyen yahut da çalıştıkları Kurum tarafından tespit edilememiş sigortalılar, hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlamak üzere 5 yıl içinde yetkili iş mahkemesine başvurarak hizmetlerini tespit ettirebilirse, bu kişilerin mahkemece verilen kararlarda belirtilen kazançları ile prim gün sayıları toplam hizmetlerine eklenecektir (Kanun md. 86/9). Beş yıllık süre hak düşürücü süredir.[260] Bu sebeple hizmet tespit davasının anılan sürede açılmaması durumunda dava açma hakkı ortadan kalkacaktır.[261] Hatta miras bırakandan mirasçıya sigortalılık tespitine ilişkin bir hakkın bulunması şartıyla, mirasçılar, miras bırakanın bildirilmeyen hizmet sürelerinin tespitini talep edebileceklerdir.[262]

---

[258] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 272.
[259] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 249.
[260] Müjdat Şakar, "Sigortasız Çalıştırılanlar İçin Son Çare: Hizmet Tespiti Davası", (Elektronik Versiyon), *Yaklaşım*, Kasım 2015, Sayı: 275, (25.11.2017), par. 4.
[261] Coşkun Saraç, "Sigortalı Hizmetlerinin Hükmen Tespiti" (Osman Güven Çankaya'ya Armağan), Ankara: Kamu İş, 2010, s. 466.
[262] Halil Yılmaz, "Yargıtay Kararları Işığında Sigortalı Hizmetlerin Tespiti Davalarında Süre", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 30, Sayı: 2, Mart 2016, s. 17.

5510 sayılı Kanun md. 86/1'de; tam (4. maddedeki sigortalılar) ve bazı sigorta kollarına tabi olan kısmi sigortalılar (5. maddedeki sigortalılar) ile sosyal güvenlik destek primine tabi olan sigortalılar için bunların işverenlerince, Kuruma verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerinin şeklinin, içeriğinin, eklerinin, ilgili olduğu dönemin ve verilme süresi ile diğer hususların Kurumca çıkarılacak olan bir yönetmelik ile belirleneceği ifade edilmiştir. 12.05.2010 tarihli Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 102/1'de; işverenler, bir ay içinde Kanunun 4'üncü ve 5'inci maddelerine tabi olarak çalıştırdığı sigortalıların, sosyal güvenlik destek primine tabi sigortalıların, 4857 sayılı İş Kanununun 7'nci maddesine göre iş görme edimini yerine getirmek üzere başka işverene geçici olarak devrettiği sigortalıların ve 01.10.2008 tarihi öncesinde 5434 sayılı Kanun kapsamında kamu görevlisi olup 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmiş olduğu 01.10.2008 tarihinden sonra da Kanun md. 4/1/c bendi kapsamında sigortalı sayılan kamu görevlilerinin; sosyal güvenlik sicil numaralarını, ad ve soyadları ile ikinci soyadı almış olan sigortalıların ilk soyadlarını, prim ödeme gün sayılarını, sigorta primine esas kazanç yahut emeklilik keseneğine esas aylık tutarlarını, işe başlama ve işten çıkış tarihlerini, ayın bazı günlerinde çalışmamış olmaları durumunda eksik çalışma nedenlerini, ay içinde işten ayrılmış olmaları durumunda işten çıkış nedenlerini, sigorta primi, işsizlik sigortası primi ve sosyal güvenlik destek primlerini, varsa 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanuna tabi olan meslek mensubunun adı ve soyadı ile bunların mesleki oda kayıt numarasını, işverenin kamu idaresi olması halinde tahakkuk veya tediye görevlisinin adı ve soyadını ve son olarak Kurumca belirlenen diğer bilgileri taşıyan ve çalıştırılan sigortalının durumuna uygun, örneği Yönetmeliğin ekinde yer alan; aylık prim ve hizmet belgesini, aylık fiili hizmet süresi zammı prim belgesini, yıllık fiili hizmet süresi zammı prim belgesini, yıllık itibari hizmet süresi prim belgesini, belirlenen süreler içinde Kuruma vermekle yükümlü tutulmuştur. 506 sayılı Kanun döneminden farklı olarak, aylık prim ve hizmetlerinin Kuruma verilmesi gereken gün açıkça Kanunda belirtilmemiş, Kurum tarafından belirlenmesi esnekliği getirilmiştir.[263]

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden 13.02.2011 tarihli

[263] Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 187.

ve 6111 sayılı Kanunun[264] yürürlüğe girdiği tarihine kadar aylık prim ve hizmet belgelerinin işyerinde asılı olması zorunluydu (Kanunun 86. maddesinin mülga 6. fıkrası). Bu uygulama sayesinde sigortalılar, çalıştıkları işyerinden adlarına bildirim yapılıp yapılmadığını kontrol etme şansına sahiptiler.[265] Hatta bu yükümlülüğü yerine getirmeyenlere idari para cezası da uygulanmaktaydı (Kanun md. 102/1/f). Ancak özellikle e-sigorta projesi sayesinde, sigortalıların kendi bilgilerine ulaşımının kolaylaşması sonucunda 6111 sayılı Kanunun 40. maddesi ile bu yükümlülük isabetli bir şekilde kaldırılmıştır.

4.2. AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİNİN DÜZENLENMESİ

Bilindiği gibi bağımsız çalışan sigortalılar (Kanun md. 4/1/b sigortalıları) aylık prim ve hizmet belgesi düzenlemezler. Bu kapsamdaki sigortalılar, aylık prime esas kazançlarını, beyanda bulunmak suretiyle Kuruma bildirirler.[266] Aylık prim ve hizmet belgesi bağımlı çalışanlar için düzenlenecektir.

5510 sayılı Kanun, bağımlı çalışan sigortalılarla Kurum arasındaki sigortalılık ilişkisinin gerektirdiği işlemlerle ilgili belgelerin düzenlenmesini ve tanzim edilen bu belgelerin Kuruma verilmesi yükümünü işverene yüklemiş ve bu yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenlere de idari para cezası yaptırımları öngörmüştür. Kanunda prim belgeleri asıl ve ek prim belgeleri olarak iki gruba ayrılmıştır. Asıl prim belgesi, sigortalılarla ilgili aylık bilgilerin düzenlendiği belge; ek prim belgesi, asıl mahiyette Kuruma verilen belgelere ek olarak düzenlenip verilen ve asıl belgedeki eksiklikleri/yanlışlıkları giderici bilgileri ihtiva eden belgedir.[267]

Aylık prim ve hizmet belgeleri işverenlerce tanzim edilerek Kuruma verilecektir. Bu belgelerde yer alan bilgiler aslında işverenin beyan ettiği bilgilerdir. İşverenlerce beyan edilen bu bilgilerin doğruluğunun ortaya konması noktasında denetimini yapmak ve kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında işverenlerin ve

[264] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 25.02.2011/27857.
[265] Kenan Ören ve Murat Göçmen, "6111 Sayılı Torba Yasanın Getirdiği Reform ve Değişikliklerden Çalışma Hayatına Yansımalar (Kısmi Bir Analiz)", **Kamu-İş**, Cilt: 12, Sayı: 1, 2011, s. 17.
[266] Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, s. 157.
[267] Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 185-186.

işyerlerinin kayıtlarını tutma ve saklamaları ile ilgili çeşitli düzenlemeler getirilmiştir.[268] Buna göre; işverenler, işyeri sahipleri; işyeri defter, kayıt ve belgelerini ilgili oldukları yılı takip eden yılbaşından başlayarak on yıl süreyle, kamu idareleri otuz yıl süreyle, tasfiye ve iflas idaresi memurları ise görevleri süresince saklamak ve Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilen memurları olan Sosyal güvenlik Kurumu Müfettişleri ile Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin istemesi halinde on beş gün içinde ibraz etmek zorundadırlar (Kanun md. 86/2).

4.2.1. Hizmet Akdiyle Çalışanlar (Kanun md. 4/1/a Sigortalıları) Bakımından

Aylık prim ve hizmet belgeleri, her bir işyeri için ve sigortalıların tabi oldukları sigorta kolları ve farklı prim oranları dikkate alınmak suretiyle ayrı ayrı düzenlenecektir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 102/7). İşveren Uygulama Tebliğine göre (2.1) hizmet akdiyle çalışan sigortalıları çalıştıran işverenler, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan, sigortalının durumuna uygun aylık prim ve hizmet belgesine;

1. İşveren, Alt İşveren ve Geçici İş İlişkisi Kurulan İşverenin;

- Ad soyad ve unvanlarını,

- İşyeri adreslerini,

- İşyerlerinin telefon numaraları ile e-mail adreslerini,

- Vergi numaraları ile T.C. numaralarını.

2. İstihdam Ettikleri Sigortalıların;

- Sosyal güvenlik numaralarını,

- Adları, soyadlarını, ikinci soyadı almış olan sigortalı varsa bunların ilk soyadlarını,

[268] Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 186.

- Prim gün sayılarını,

- SPEK toplamlarını (ücretler ile primler, ikramiyeler ve bu mahiyetteki diğer ödemeler ayrı ayrı olacak şekilde)

- İşe giriş ve işten ayrılış tarihlerini,

-Ay içinde bazı günlerde çalışmamış olan sigortalıların eksik gün sayılarını ve bunlara ilişkin eksik çalışma sebeplerini,

- Ay içinde işten ayrılan sigortalıların, işten ayrılış sebeplerini,

- Sigorta primlerini, işsizlik sigortası primlerini ve sosyal güvenlik destek primlerini,

3. Belgenin;

- Ait olduğu yıl ve ayı,

- Asıl, ek ya da iptal mahiyette olduğunu,

- Türünü,

- Varsa düzenlenmesine esas olan kanun numarasını ve

- Toplam sayfa sayılarını belirtmeleri gerekmektedir.

4.2.1.1. İşveren ve İşyerine İlişkin Bilgiler

Aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma e-sigorta yoluyla gönderilmesi sırasında, belgeyi gönderecek olan işveren, alt işveren veya geçici iş ilişkisi kurulan işverenlere ait temel bazı bilgiler sistem tarafından otomatik olarak Kurumun işyeri tescil kütüğünden belgeye kaydedilmektedir. Ancak belgenin kağıt ortamda düzenlenip Kuruma verilmesinin gerektiği durumlarda anılan bilgilerin ilgililerce belgeye işlenmesi gerekmektedir (İşveren Uygulama Tebliği 2.1.1).

4.2.1.2. Sigortalılara İlişkin Bilgiler

4.2.1.2.1. Sigortalıların Sosyal Güvenlik Sicil Numaraları ile Ad Soyadları

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden itibaren sigortalıların sosyal güvenlik sicil numaraları T.C. kimlik numaraları olarak baz alındığından dolayı bu bölüme sigortalının 11 haneli T.C. kimlik numarası yazılacaktır. Sigortalının yabancı uyruklu olması durumunda bu bölüme İçişleri Bakanlığınca ilgili kişiye verilen yabancı kimlik numarası girilecektir. Belgelerin elektronik ortam üzerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna gönderilmesi durumunda, sigortalı sicil numarasının sisteme girilmesinden sonra, sistem tarafından sigortalı tescil kütüğündeki ad soyad bilgileri otomatik olarak getirilecektir. Ancak belgenin kağıt ortamda düzenlenip Kuruma verilmesinin gerektiği durumlarda anılan bilgilerin ilgililerce belgeye işlenmesi gerekmektedir (İşveren Uygulama Tebliği 2.1.2.1).

4.2.1.2.2. Sigortalıların Prim Gün Sayıları

Bildirim yapılacak olan ayda çalışmaları tam olan sigortalılar adına, ilgili ayın kaç gün çektiğine (28, 29, 30 ya da 31) bakılmadan 30 gün olarak bildirim yapılacaktır (İşveren Uygulama Tebliği 2.1.2.2/a). Bildirim yapılacak olan ay içinde işe başlamış olan sigortalıların, ayın ilk günü işe başlayanlar hariç olmak üzere prim gün sayıları, işe başlama tarihi ile ilgili takvim ayının kaç gün olduğuna bakılarak hesaplanacaktır. Ayın ilk günü çalışmaya başlayanlar adına tam bildirim (30 gün) yapılacaktır (İşveren Uygulama Tebliği 2.1.2.2/b). Bildirim yapılacak olan ayın içinde işten çıkanların prim günleri, ayrıldıkları tarih ile ilgili takvim ayının kaç gün olduğuna bakılarak hesaplanacaktır. Ayın son günü çalıştıktan sonra işten ayrılan sigortalılar için tam bildirim (30 gün) yapılacaktır (İşveren Uygulama Tebliği 2.1.2.2/c). Çalışmaya başladıkları ayda işten çıkan sigortalıların prim gün sayıları ise çalışmaya başladıkları tarih ile işten ayrıldıkları tarihlere bakılarak hesap edilecektir. Ancak ilgili ayın ilk gününde işe başlayıp, ayın son gününde çalışarak işten ayrılan sigortalılar adına tam bildirim (30 gün) yapılacaktır (İşveren Uygulama Tebliği 2.1.2.2/d).

İşverenlerce, Kurumdan geçici iş göremezlik ödeneği alan sigortalılara, almakta oldukları bu ödenek dikkate alınmaksızın ücretlerinin tam olarak ödenmesi

durumunda yahut da sigortalının günlük ücreti ile Kurumca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği arasındaki farkın işverence ödenmesi durumunda bu ödemeler de prim matrahına ilave edilir ve ödeme yapılan günler, sigortalının prim gün sayısına eklenir (İşveren Uygulama Tebliği 2.1.2.4).

394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanunda, bir haftadaki çalışma gün sayısı 6 olarak tayin edilmiş ve her 6 günlük çalışmaya mukabil işçilerin yirmi dört saatten az olmayacak şekilde dinlendirilecekleri hüküm altına alınmıştır. Aynı şekilde 4857 sayılı İş Kanununda, haftalık çalışma süresinin genel olarak kırk beş saat olduğu, bu sürenin aksi kararlaştırılmamışsa haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölüneceği, anılan bu sürelerde çalışmış olan işçilerin de bir hafta içinde kesintisiz olarak yirmi dört saat dinlendirileceği ve bu haftalık dinlenme süresinin ücretinin de işveren tarafından ve herhangi bir çalışma karşılığı olmaksızın ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Buna göre; 394 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun gereğince hak kazanılan hafta tatili günleri prim gün sayılarına eklenecektir. Hak kazanılmadığı halde kullanılan hafta tatili için ücret ödeme yükümlülüğü olmadığından dolayı bu günler eksik gün nedeninin yasal sürede Kuruma bildirilmesi şartıyla prim gün sayısına eklenmeyecektir. Ancak hak edilmediği halde kullandırılan hafta tatilleri karşılığı olarak işverence ayrıca ücret ödemesi de yapılmışsa ilgili günler prim gün sayısına eklenecektir (İşveren Uygulama Tebliği 2.1.2.5).

5510 sayılı Kanunun sigortalı prim gün sayılarının hesaplanması noktasında getirmiş olduğu en önemli yenilik kısmi süreli çalışanlar ile çağrı üzerine çalışanların durumu ile ilgili düzenlemedir. Çünkü bu konuda 506 sayılı Kanunda bir düzenleme bulunmadığı için 506 sayılı Kanun döneminde sigortalı günde iki saat çalışsa dahi bu sigortalı adına bir tam günlük prim ödenip ödenmeyeceği tartışmalara yol açmakta idi. 5510 sayılı Kanunda bu eksiklik giderilmiştir.[269] Kısmi süreli çalışma; sigortalının, normal haftalık çalışma süresinin (45 saat), tam süreli iş akdiyle çalışan emsal işçilere göre üçte ikisi oranından (30 saat) daha az belirlendiği çalışmalardır (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 101/1). 5510 sayılı Kanuna göre; işveren ile sigortalı arasında yarı zamanlı bir iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmış olması şartıyla ay

[269] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 179.

içinde tam süreli olarak değil de günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı bu saatler karşılığında ücret alan sigortalıların prim ödeme gün sayıları, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin, 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine (7,5 saat) bölünmesi suretiyle bulunacaktır. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir tam gün olarak kabul edilir (Kanun md. 80/1/h). Ancak 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna (Basın İş Kanunu) tabi olarak kısmi süreli çalışanların prim gün sayıları, sigortalının ay içindeki toplam çalışma saatinin sekiz saate bölünmesi suretiyle hesaplanır. Bu şekilde yapılacak olan hesaplamada sekiz saatin altındaki çalışmalar bir tam gün olarak kabul edilecektir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 101/4). İşveren ile sigortalı arasında çağrı üzerine çalışma esasına dayanan yazılı hizmet akdinde taraflar arasında çalışma süresi gün, hafta ve ay olarak belirlenmemişse, bu sigortalıların prim gün sayıları haftalık çalışma süresi en az 20 saat kararlaştırılmış kabul edilerek bildirimler kısmi çalışmaya ilişkin esaslar çerçevesinde yapılacaktır (Kanun md. 80/1/ı).

4.2.1.2.3. Eksik Gün Nedenlerinin Bildirilmesi

Ay içinde bazı iş günlerinde çalıştırılmayan ve çalıştırılmadığı bu günler için de ücret ödenmediği beyan edilen sigortalıların eksik gün nedenlerinin aylık prim ve hizmet belgesinde belirtilmesi gerekmektedir. Sigortalıların eksik gün nedenlerine, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin ekinde yer alan aylık prim ve hizmet belgesinin arka sayfasında yer verilmiştir. İşverenler, sigortalıların durumuna uygun olan kodu buradan belirleyerek aylık prim ve hizmet belgesine kaydedeceklerdir.

Genel bütçeye dahil dairelerin, özel bütçeli idarelerin, döner sermayelerin, fonların, belediyelerin, il özel idarelerinin, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmelerin, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşların, kamu iktisadi teşebbüslerinin ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin % 50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıkların, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının ve üst kuruluşlarının, sendikaların, vakıfların, 5411

sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşların işyerleri ve toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile 10[270] ve üzerinde sigortalının çalıştırıldığı aylara ilişkin özel sektör işyerleri hariç olmak üzere, ay içinde eksik çalıştırılan ve bu sürelerde ücret ödenmediği beyan edilen sigortalıların eksik gün nedenlerine ilişkin ispatlayıcı belgelerin, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin ekinde yer alan belge (Ek- 10 eksik gün bildirim formu) ile aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi gereken yasal süre içinde Kuruma elden ya da posta yolu ile verilmesi gerekmektedir (İşveren Uygulama Tebliği 2.1.2.6/a). Belirtilsin ki bazı işverenler eksik gün bildirim formu vermekten muaf tutulmuşlardır. Kanun koyucu, kayıt dışı istihdamın daha az olduğunu düşündüğü işyerleri için bu belgeyi verme yükümlülüğünü öngörmemiştir.[271]

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde (md. 102/13) otuz günden az çalışmayı ispatlayacak belgelerin neler olduğu sayılmıştır. Buna göre;

- Kurumca elektronik ortamda alınabilenler hariç olmak üzere Kurumca yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularından veya işyeri hekimlerinden alınmış istirahatli olduğunu gösteren rapor (md. 102/13/a),

- Ücretsiz veya aylıksız izinli olduğunu ispatlayan izin belgesi (md. 102/13/b),
- Disiplin cezası uygulaması, gözaltına alınma ile tutukluluk halini ortaya koyan belgeler (md. 102/13/c),

- Kısmi süreli çalışmaya ait yazılı iş sözleşmesi (md. 102/13/ç),

- Sigortalıların imzasını taşıyan puantaj kayıtları (md. 102/13/d),

- Grev, lokavt ya da genel hayatı etkilemiş olaylar yahut da doğal afet sebebiyle işyerinde işin durdurulduğunu ya da çalışmaya ara verildiğini gösteren yetkili

[270] Eksik gün bildirim formu vermekten muaf tutulan işyerleri, 16.06.2011 tarihli değişiklikle 50 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerleri ile sınırlı iken, 17.04.2012 tarihinde bu sayı önce 30'a indirilmiş, son olarak da 2013 tarihinden itibaren 10 ve üzeri işçi çalıştıranlar olarak uygulanmaya başlanmıştır. Bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 253.
[271] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 253.

resmi mercilerden alınmış yazı örnekleri (md. 102/13/e).

Sayılan bu durumlara ilişkin belgelerin geriye dönük olarak her zaman düzenlenebilecek mahiyette olanları (örneğin puantaj kayıtları), belgenin verilmesi gerekli süreden sonra verilmesi durumunda işleme konulmayacaktır. Bu durumların haricindeki 30 günden az çalışılan sürelere ilişkin geçerli belgeleri tayin etmeye Kurum Yönetim Kurulu yetkili kılınmıştır (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 102/14). Yargıtay, işverenin aylık prim ve hizmet belgesiyle birlikte sigortalının o ayda 30 günden az çalışmış olduğuna ilişkin ispatlayıcı nitelikte bir belge ibraz edilememesi halinde, sigortalının o ay içinde otuz tam gün çalıştığına dair karine oluşacağını, ancak bu karinenin aksinin aynı güç ve nitelikteki delillerle kanıtlanabileceği kanısındadır (Yargıtay 10. H.D, 01.04.2007, E. 16775, K. 4913). Yargıtay bu kararıyla, eksik çalışmaların Yönetmelikte sayılanlar dışındaki delillerle de ortaya konabileceğini kabul etmiştir.[272]

Eksik gün nedenlerine ilişkin bilgi ve belgelerin Kuruma verilmemesi yahut da verilen belgelerin Kurum tarafından reddedilmesi halinde, işverenden eksik bildirilmiş olan günlerle ilgili ek mahiyette belge düzenleyerek bir ay içinde Kuruma vermesi yazılı olarak istenecektir. İşverence tebliğin alınmasını izleyen bir ay içinde ilgili belgelerin düzenlenerek Kuruma verilmemesi halinde bu kez gerekli işlemler Kurumca resen yapılacak ve tahakkuk eden primler de yine yazılı olarak işverene tebliğ edilecektir. Ancak işverence eksik gün nedenine ilişkin olarak sonradan düzenlenmeyen nitelikte belge ibraz edilmesi halinde söz konusu bu belgelere de itibar edilecektir. Son olarak belirtilsin ki kısmi süreli iş sözleşmesinin, eksik gün bildirim formu ekinde ve aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi gereken yasal süre içinde Kuruma verilmesi şartıyla söz konusu form ve sözleşme, kısmi süreli iş sözleşmesinin devamı boyunca her ay tekraren istenmeyecektir (İşveren Uygulama Tebliği 2.1.2.6/a).

Son olarak ifade edilsin ki bu uygulama ve prosedürün ağırlaştırılması marifetiyle gerek kayıt dışı sigortalı istihdamı ve gerekse de ülkemizde yaygın olarak

[272] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 279.

görülen çalışma gün sayılarının Kuruma eksik bildirilmesi önlenmek istenmiştir.[273]

4.2.1.2.4. Diğer Bilgiler

Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından prime esas kazançlar yukarıda detaylıca anlatılmıştı. Prime esas kazanç tutarları, hak edilen ücretler ile prim, ikramiye ve bu nitelikteki ödemeler olarak ayrı ayrı belirtilerek aylık prim ve hizmet belgesine yazılacaktır. Ay içinde işe başlayan ve işten ayrılan sigortalıların işe başlama ve işten ayrılma tarihleri de aylık prim ve hizmet belgesine kaydedilecektir. Ayrıca ay içinde işten ayrılmış olan sigortalıların işten çıkış nedenleri de belirtilecektir.

4.2.1.3. Belgeye İlişkin Bilgiler

Aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma gönderilmesi sırasında; belgenin ilişkin olduğu yıl ve ay, belgenin asıl, ek veya iptal nitelikte olduğuna dair mahiyet türü, belge türü, varsa düzenlenmesine esas olan kanun numarası ve toplam sayfa sayısı bilgileri de kaydedilir.

4.2.2. Kamu Görevlileri (Kanun md. 4/1/c Sigortalıları) Bakımından

Kamu görevlileri açısından aylık prim ve hizmet belgesinin düzenlenmesi, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce sigortalı olanlar ile 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra sigortalı olanlar açısından farklı esaslara bağlanmıştır.

4.2.2.1. İlk Kez 5510 Sayılı Kanunun Yürürlüğe Girmesinden Sonra Sigortalı Olanlar Bakımından

İşveren Uygulama Tebliğine göre (4.1.1); ilk kez 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra sigortalı olanlar bakımından düzenlenecek olan APHB'de;

- İşyerinin sicil numarasının,
- İşveren adının,
- İşyeri adresinin,

[273] Mevlüt Can, "4447 Sayılı Yasa'da Kayıtdışı İşçiliğe İlişkin Güvenlik Düzenekleri", **TÜHİS**, Cilt: 16, Sayı: 4-5, Kasım 2000, s. 34-35.

- Bağlı bulunduğu saymanlığın,
- Belgenin ilişkin olduğu yıl ve ayın; asıl, ek veya iptal mahiyette olduğunu gösterir türünün, belge türü ve sayfa sayısının,
- Tüm belgeye ait toplam sigortalı bilgilerinin,
- Prim tahakkukları toplamının,
- Bildirimi yapılan sigortalıların; sosyal güvenlik ve emeklilik sicil numaralarının, adları ve soyadlarının, durum kodlarının, ödemeye esas olan aylık bilgilerinin, prime esas kazançlar toplamlarının, prim ödeme gün sayılarının, tahakkuk eden primlerin tutarlarının, sigortalıların ay içerisinde işe başlama ve çıkış tarihleri ile bunlara ilişkin nedenlerin,
- İşveren ya da işveren vekili ile birlikte tahakkuk ve tediye ile ilgili kamu görevlilerinin ad ve soyadları ile imzalarının da kaydedilmesi gerekmektedir.

4.2.2.2. 5510 Sayılı Kanunun Yürürlüğe Girdiği Tarihten Önce Sigortalı Olanlar Bakımından

İşveren Uygulama Tebliğine göre (4.2.1); 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce sigortalı olanlar bakımından düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgesinde;

- İşyerinin sicil numarasını,

- İşverenin adını,

- İşyerinin adresini,

- Bağlı olduğu saymanlığı,

- Belgenin ait olduğu yılı ve ayını, belgenin asıl veya ek nitelikte olduğunu gösterir mahiyet türünü, belgenin türünü ve sayfa sayısını,

- Tüm sayfalara ait iştirakçi bilgilerini,

- Tüm sayfalara ait toplam tahakkuk bilgilerini,

- İştirakçilerin sosyal güvenlik sicil numaraları ile emeklilik sicil numaralarını,

ad ve soyadlarını, durum kodunu, emekli keseneğine esas aylık bilgilerini, ödemeye esas aylık bilgilerini, kıdem hizmet süresini, emekli keseneğine esas aylık toplamını, kesenek ve kurum karşılıkları ile % 100 artış farklarını, genel sağlık sigortası prim tutarını, geçmiş hizmet borçlanmasını, intibak tashihini (terfi farkları), aylıktan kesim cezasını ve sigortalıların göreve başlama ile ayrılma tarihlerini ve nedenlerini,

- İşveren veya vekili ile tahakkuk ve tediye ile ilgili kamu görevlisinin ad ve soyadı ile imzasını kaydetmeleri gerekmektedir.

4.3. AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİNİN KURUMA VERİLME ŞEKLİ VE SÜRESİ

4.3.1. Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinin Kuruma Verilme Şekli: "e-Sigorta Projesi"

5510 sayılı Kanuna göre Kurum, Kanun gereğince verilecek olan her türlü belge veya bilginin internet, elektronik ve benzeri ortamlarda gönderilmesi hususunda, gerçek ya da tüzel kişileri zorunlu tutmaya yetkili kılınmıştır (Kanun md. 100/3; Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 5/1). Nitekim işverenler, İşveren Uygulama Tebliği ile APHB'lerini e-sigorta yoluyla elektronik olarak Kuruma gönderme noktasında zorunlu tutulmuşlardır.[274] Bu zorunluluğa uymayarak, APHB'lerini elektronik ortamdan Kuruma vermeyen işverenlere, bu belgeleri yasal süresi içinde Kuruma verseler bile 5510 sayılı Kanun md. 102/1/c bendi gereğince idari para cezası uygulanacaktır.

Aylık prim ve hizmet belgelerinin Kuruma verilmesine ilişkin olarak 1 Ağustos 2004 tarihinden itibaren o günkü adıyla Sosyal Sigortalar Kurumu çağdaş bir uygulamayı hayata geçirmiştir. Uygulanmasına başlanan ve daha sonradan "e-Sigorta" ismiyle anılmaya başlanan "e-Bildirge Projesi" ile işverenlerin, çalıştırdıkları sigortalılara ait bildirimlerin internet üzerinden Kuruma verilmesi ve bu bildirimlere ait tahakkuk bedellerinin de internet bankacılığı yoluyla ödenebilmesi imkanı sağlanmıştır. Bunun ilk adımı da prim belgelerinin "Aylık Prim ve Hizmet Belgesi" adıyla tek belgeye indirgenerek internet ortamında Kuruma verilmesi olmuştur.[275] Bilindiği gibi e-

[274] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 254.
[275] Şakar, **Sosyal Sigortalar**, s. 155; Müjdat Şakar, "SGK Bizi Gözetliyor", **Sicil**, S:13, 2009, s. 174.

Sigorta projesinden önce SGK'ya tescilli yüzbinlerce işveren, yanlarında çalıştırdıkları milyonlarca sigortalı için yazılı bildirge ve bordro düzenlemekteydi.[276] Hayata geçirilen bu çağdaş proje ile gerek işverenlerin ve gerekse de Kurumun iş yükü oldukça büyük ölçüde hafifletilmiştir. Kurum tarafından 28.09.2009 tarihinde yayımlanan bir tebliğle hizmet akdiyle çalıştırılan sigortalılar ve kamu görevlileri için işyerinde çalışan sigortalı sayısına bakılmaksızın aylık prim ve hizmet belgelerinin 2009 yılı Ekim ayından itibaren Kuruma e-sigorta kanalı ile gönderilmesi zorunlu kılınmıştır.[277]

Sosyal güvenlik reformunun amaçlardan biri olan "kolay erişebilirlik", yukarıda değinildiği gibi Sosyal Sigortalar Kurumu ile başlayan ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından da kapsamı her geçen gün genişletilerek devam ettirilen e-Sigorta uygulamaları sayesinde büyük ölçüde gerçekleştirilmiştir. Kurum, sahip olduğu etkin ve yaygın bilişim alt yapısı sayesinde işverenler, sigortalılar ve üçüncü kişilerle olan ilişkilerinin neredeyse tamamına yakınını e-Sigorta ortamından yürütmektedir.[278]

APHB'lerin Kuruma e-sigorta yoluyla ve elektronik ortam üzerinden verilebilmesi için, işveren ya da yetkilendirilmiş kişilerce "e-Sigorta Hizmetleri İnternet Kullanıcı Kodu ve Kullanıcı Şifresi Başvuru Formunun" usulüne uygun olarak doldurulup imzalanarak Kurumun görevli ünitesine başvurulması ve işveren ya da yetkilendirilen kişilerce e-Sigorta Sözleşmesinin de imzalanması gerekecektir (İşveren Uygulama Tebliği 2.3.1).

Aylık prim ve hizmet belgelerini Kuruma internet, elektronik vb. ortamlarda göndermekle yükümlü tutulmuş olan gerçek ya da tüzel kişiler, Kurumun bilgi işlem sistemlerinde yaşanabilecek herhangi bir aksaklık nedeni ile anılan belgeleri yasal süresinin son günü bitimine kadar Kuruma gönderemezlerse, yaşanan aksaklığın son bulduğu tarihi takip eden 5. iş gününün sonuna kadar ilgili belgeleri Kuruma göndermiş olmaları şartı ile anılan yükümlülüklerini öngörülen yasal süre içinde ifa etmiş kabul edileceklerdir (Kanun md. 100/4; Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 5/2).

[276] Şakar, "SGK Bizi Gözetliyor", s. 175.
[277] Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 187.
[278] Yusuf Alper, "8. Yılına Girerken Sosyal Güvenlik Reformu: Hedefler, Beklentiler ve Gerçekleşmeler, **Türk Metal**, Sayı: 198, Ocak 2016, s. 27.

4.3.2. Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinin Kuruma Verilme Süresi

Aylık prim ve hizmet belgelerinin Kuruma verilme süresi hususunda, hizmet akdiyle çalışanlar ve kamu görevlileri açısından farklı tarihler belirlenmiştir. Buna göre;

4.3.2.1. Hizmet Akdiyle Çalışanlar (Kanun md. 4/1/a Sigortalıları) Bakımından

Özel nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler takip eden ayın 23. gününün sonuna kadar (23. gün saat 23:59'a kadar),

Resmi nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler belgenin ilişkin olduğu dönemi takip eden takvim ayının 7. gününün sonuna kadar (7. gün saat 23:59'a kadar),

Kuruma e-sigorta yolu ile gönderilmek zorundadır. Ancak belgenin gönderilmesi gereken son günün resmi tatil gününe rastlaması halinde ilgili belgeler takip eden ilk iş gününün sonuna kadar Kuruma e-sigorta kanalı ile verilebilecektir (İşveren Uygulama Tebliği 2.2).

Aylık prim ve hizmet belgelerinin Kuruma verilmesi gereken tarihlerle ilgili olarak ana kural anılan bu tarihler olmakla birlikte, sigortalıların ücret ödemelerini ayın 15'i ila izleyen ayın 14'ü arasını kapsayacak şekilde ödeyen özel nitelikteki işyeri işverenlerince ve sigortalıların ücret ödemelerini ayın 1'i ila 30'u arasını kapsayacak şekilde ödeyen bazı resmi nitelikteki işyeri işverenlerince aylık prim ve hizmet belgeleri;

Ayın 1'i ile 30'u arasındaki hizmetlerinin karşılığında ücret almakta olanlar bakımından en geç belgenin ilişkin olduğu ayı takip eden ayın 23. günü sonuna kadar,

Ayın 15'i ile izleyen ayın 14'ü arasındaki hizmetlerinin karşılığı olarak ücretlendirilen sigortalılar bakımından en geç belgenin ilişkin olduğu dönemi takip eden takvim ayının 7. günü sonuna kadar Kuruma verilecektir (İşveren Uygulama Tebliği 2.2).

Bu genel düzenlemelere ilave olarak İşveren Uygulama Tebliğinde (2.2) süresi dışında verilmesine rağmen idari para cezası uygulanmaksızın işleme alınacak aylık prim ve hizmet belgelerine ilişkin bazı özel düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre;

- Toplu iş sözleşmeleri gereğince, geriye dönük olarak ödenmesi kararlaştırılan fark ücret ödemelerine ilişkin ek mahiyetteki APHB'lerin, sözleşmesinin imza altına alındığı tarihi,

- Kamu kurum ve kuruluşları tarafından istihdam edilen ve toplu iş sözleşmeleri kapsamı dışında kalan sigortalılarla, özel sektör işyerlerinde çalışan ve sendika üyeliklerinin olmaması nedeniyle bu sözleşmelerin kapsamı dışında kalmış sigortalılara, geriye dönük olarak ödenmesi kararlaştırılan fark ücretlere ait ek mahiyetteki APHB'nin ise bu yönde alınmış olan karar tarihini,

- Ücretleri, Maliye Bakanlığı vizesine tabi kılınan personellere yapılan ücret ödemelerine ait ek mahiyetteki APHB, vize işlemlerinin tamamlandığına dair yazının tarihini,

- Bir ayı aşan süre ile istirahat raporu almış olanlara, Kurum tarafından ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğine ilaveten raporlu oldukları süreler için işverenleri tarafından toplu sözleşmeler kapsamında ayrıca bir ücret ödemesi yapılması durumunda, bu ücretlere ait ek mahiyetteki APHB'nin, rapor süresinin son bulduğu tarihi,

- 4857 sayılı İş Kanunu md. 21 kapsamında, yetkili iş mahkemesince yahut özel hakemlerce verilmiş kararlar gereğince, göreve iadesine karar verilen personelin, kesinleşen mahkeme ya da özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması ve işverenin usulüne uygun daveti üzerine işe başlaması halinde, davete ilişkin tebligatın alındığı tarihin veya işverenin işçiyi işe başlatmaması durumunda, personelin işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebligatın alındığı tarihi,

- İdare mahkemelerinin kararlarına istinaden görevlerine iade edilen personele ödenmesine karar verilen ücretlere ilişkin ek mahiyetteki APHB'lerin mahkeme kararlarının ilgili idareye tebliğ tarihi,

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md. 4/b kapsamında olanlardan, 5510 sayılı Kanun md. 4/1/a bendi (hizmet akdiyle çalışanlar) kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülenlere, enflasyon farkı ya da başka bir ad altında geriye dönük olarak yapılan ödemelere ilişkin ek mahiyetteki APHB'lerin, ödemenin yapıldığı tarihi,

- Toplu iş sözleşmelerine tabi işyerlerinin işverenlerince yahut kamu idarelerince yahut da yargı mercilerince verilen kararlar gereğince, hizmet akdinin mevcut olmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenen ücret dışındaki ödemelere ilişkin olarak ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin (ücret dışındaki bu ödemeler hizmet akdinin devam ettiği en son ayın kazancına dahil edilecektir) anılan mercilerin kararlarının kesinleşme tarihlerini,

- Yabancı ülkelere sefer yapmakta olan ulaştırma araçları, aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilme süresi içinde Türkiye'ye dönmemişse, bu araçlarda çalıştırılan sigortalılara ait aylık prim ve hizmet belgesi, belgenin normal verilme süresinin sona erdiği tarihten itibaren bir ayı geçmemek şartıyla araçların Türkiye'ye dönüş tarihini,

- Kamu kurumlarında hizmet akdiyle istihdam edilenler için mahkeme kararlarına ya da idare tarafından verilmiş kararlara dayanarak geriye dönük olarak ücret ve ücret niteliğinde ödeme yapılması durumunda, mahkeme kararlarının ilgili idareye tebliğ tarihini izleyen günden ya da idarenin vermiş olduğu karar tarihini,

Takip eden dönemin, özel nitelikteki işyerleri bakımından 23. günü sonuna kadar, resmi nitelikteki işyerleri bakımından ise 7. günü sonuna kadar Kuruma verilmesi halinde APHB'ler yasal süreleri içinde verilmiş olarak kabul edilip işleme alınacaktır.

İşverenin, sigortalılarını, 4857 sayılı İş Kanunu md. 7 çerçevesinde başka bir

işverene geçici olarak iş görme edimini yerine getirmek üzere göndermesi durumunda, geçici iş ilişkisi kurulan işveren, geçici iş ilişkisi süresince bu sigortalılara ait belgelerin yasal süresi içinde Kuruma verilmesinden, isabetli bir düzenlemeyle işveren ile birlikte müteselsilen (birlikte) sorumlu tutulmuştur (Kanun md. 86/3).

Bir işte, bir işin bölüm ya da eklentilerinde işverenden iş alan alt işverenlerde, çalıştırdıkları sigortalılar için asıl işyerine Kurum tarafından verilmiş olan sicil numarasını ve alt işveren kodunu da yazarak zikredilen şekil ve sürelerde aylık prim ve hizmet belgelerini düzenleyerek Kuruma vermek zorundadırlar (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 102/8). İşverenler, hangi alt işverene ait olduğunu belirtmek suretiyle alt işverenin çalıştırdığı sigortalıları; sigortalıyı devir alanlarda, hangi işverene ait olduğunu belirtmek suretiyle bu kişiler için aylık prim ve hizmet belgesi düzenleyerek Kuruma verebilir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 102/9). Kendilerine ait müstakilen tescil edilmiş işyeri olan işverenler, başka işverenlerden aldıkları işlerde çalıştırdıkları sigortalılara ilişkin belgeleri de kendileri adına tescil edilmiş olan bu işyerlerinden Kuruma vereceklerdir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 102/10).

4.3.2.2. Kamu Görevlileri (Kanun md. 4/1/c Sigortalıları) Bakımından

Kanun md. 4/1/c bendi kapsamında sigortalı çalıştıran kamu idareleri, asıl veya ek mahiyetteki aylık prim ve hizmet belgelerini Kuruma internet ortamında göndermek zorundadır (İşveren Uygulama Tebliği 4.3.1.1). APHB'lerini e-sigorta yoluyla elektronik olarak Kuruma verecek olan kamu idarelerinin asıl ya da ek mahiyetteki prim ve hizmet belgelerini, Kuruma verilmesi gereken yasal sürenin son gününde saat 23:59'a kadar göndermesi zorunludur (İşveren Uygulama Tebliği 4.3.1.2).

İlk defa 5510 sayılı Kanuna tabi olarak çalışmaya başlayan kamu görevlileri ile 5510 sayılı Kanundan önce sigortalı olan ve 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra da çalışmaya devam eden kamu görevlilerini çalıştıran işverenler, aylık prim ve hizmet belgelerini en geç maaş ödemesini yapması gereken tarihi takip eden 10. günü saat 23:59'a kadar e-sigorta yoluyla Kuruma bildirecektir (İşveren Uygulama Tebliği 4.3.2).

Buna göre işverenler;

- Her ayın 15'i ile izleyen ayın 14'ü arasındaki maaşlarını ayın 15'inde peşin olarak alan sigortalılar için maaş ödemesinin yapılması gereken ayın 25'inci günü sonuna kadar,

- Her ayın 1'i ila 30'u arasındaki maaşlarını, ayın 1'inde peşin olarak alan sigortalılar için, maaş ödemesinin yapılması gereken ayın 11'inci günü sonuna kadar,

- Her ayın 15'i ile izleyen ayın 14'ü arasındaki maaşlarını, izleyen ayın 15'inde çalıştıktan sonra almakta olan sigortalılar için, maaş ödemelerinin yapılması gereken ayın 25'inci günü sonuna kadar,

- Her ayın 1'i ila 30'u arasındaki maaşını izleyen ayın 1'inde çalıştıktan sonra almakta olan sigortalılar için, maaş ödemelerinin yapılması gereken ayın 11'inci günü sonuna kadar,

- Her ayın 1'i ila 30'u arasındaki maaşını, izleyen ay içerisinde çalıştıktan sonra almakta olan aile hekimleri ve aile sağlığı elemanları için, maaş ödemelerinin yapılması gereken ayın 25'inci günü sonuna kadar,

her bir maaş ödeme dönemi için ayrı ayrı Kuruma vermekle yükümlüdür. Ancak APHB'lerin verilmesi gereken en son günün resmi bir tatil gününe isabet etmesi halinde belgelerin verilme süresi izleyen ilk iş günü sonuna uzayacaktır (İşveren Uygulama Tebliği 4.3.2).

4.3.2.3. Sigortalı Çalıştırılmadığı Hususunun Kuruma Bildirilmesi

İşverenler, işyerlerinde sigortalı çalıştırmadıklarında bu durumu sigortalı çalıştırmaya son verdikleri tarihten itibaren 15 gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlü tutulmuşlardır (Kanun md. 86/son). Bu yükümlülüğü yerine getiren işverenlerin, ayrıca her ay sigortalı çalıştırmadıklarına ve ücret ödemediklerine ilişkin bir bildirimde bulunmaları da gerekmemektedir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 102/16).

Bu düzenleme, Kurumun prim takip ve tahsilatı ile ilgili olarak denetim sürecini kolaylaştırmaya yönelik ilave bir düzenleme niteliğindedir.[279] Söz konusu bu yüküm herhangi bir işçinin çalışma ilişkisinin son bulduğuna ilişkin bir bildirim değildir. İşverenin, işyerinde işçi çalıştırmadığına ilişkin bir bildirimdir.[280]

4.4. YASAL SÜRESİ GEÇİRİLDİKTEN SONRA KURUMA VERİLEN AYLIK PRİM VE HİZMET BELGELERİ

Yukarıda anlatılan ve İşveren Uygulama Tebliğinde (2.2) süresi dışında verilmesine rağmen idari para cezası uygulanmaksızın işleme alınacak APHB'ler dışında olmak üzere;

- Diğer kanunlar kapsamında defter tutmakla yükümlü kılınmış olan işverenler, alt işverenler ya da sigortalıyı devir alanlarca hizmet akdiyle çalışan sigortalılara (Kanun md. 4/1/a sigortalıları) ilişkin olarak yasal süresinden sonra Kuruma verilmiş olan APHB'ler, fiilen ya da kayden tespit sonucu doğruluğunun ortaya konması halinde işleme alınır. Anılan belgelerin fiili tespit ya da yalnızca alınan ifadeler sonucu olarak işleme alınması durumunda, en çok fiili tespitin yapılmış olduğu tarihten geriye dönük 1 yıllık süreye ilişkin kısım işleme alınacaktır. Diğer kanunlar bakımından defter tutmakla yükümlü kılınmamış olan işverenler, alt işverenler ya da sigortalıyı devir alanlarca yasal süresinden sonra Kuruma verilecek APHB'ler, yapılacak olan fiili denetimler, araştırmalar, soruşturmalar ve incelemeler sonucunda işleme alınabilir. Ancak belgelerin yapılan fiili denetimler ya da yalnızca ifadelerle işleme alınması durumunda en çok 1 yıllık süreye kadarki kısmı işleme alınacaktır (SSİY md. 103/1).

- Yasal olarak verilmesi gerekli son günü izleyen günden başlayarak, takip eden 3. ayın sonuna kadar Kuruma verilmiş olan asıl ya da ek mahiyetteki APHB'ler; tersi yönde bir tespitin ya da şikayetin bulunmaması ve belgede kayıtlı olan sigortalıların işe giriş bildirgelerinin yasal süresi içinde Kuruma verilmiş olması yahut da APHB'nin ait olduğu aydan önceki bir tarihte Kuruma verilmiş olması şartıyla ayrıca bir araştırma/denetime gerek duyulmaksızın doğrudan işleme alınacaktır (Sosyal Sigorta

[279] Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 189.
[280] Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 133.

İşlemleri Yönetmeliği md. 103/2).

- Kanun md. 4/1/c bendi kapsamındaki sigortalılara (kamu görevlileri) ilişkin olarak yasal süresinden sonra Kuruma verilmiş olan APHB'ler ile fiili hizmet süresi zammı belgeleri ve itibari hizmet süresi belgeleri; şüpheli bir durumun, ihbar ya da şikayetin bulunmadığı sürece herhangi bir araştırma/denetime gerek duyulmaksızın doğrudan doğruya işleme alınacaktır (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 103/3).

- Daha önceki tarihlerde belge türlerinin ya da kanun numaralarının hatalı olarak seçilerek Kuruma gönderildiği APHB'lere ilişkin olarak düzeltme amacıyla yasal süresi geçirildikten sonra verilmiş olan APHB'ler, yapılacak olan düzeltmeyle fiili hizmet süresi zammı kazandırılması durumu hariç olmak üzere belgede kayıtlı sigortalılar ile bu sigortalıların prim ödeme gün sayıları ve SPEK toplamlarının mutabık olması şartı ile herhangi bir araştırma/denetim yapılmaksızın doğrudan doğruya işleme alınacaktır (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 103/4).

Yasal verilme süresi geciktirilen APHB'ler, Kuruma doğrudan elden verilebileceği gibi posta yoluyla da gönderilebilir. Kuruma verilme süresi geciktirilmiş olan belgelerin, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 103/2 gereğince incelemeye sevk edilmesi gereken durumlarda, Kurumca tesis edilecek işlemler inceleme raporu doğrultusunda yürütülecektir. Fakat işverence, inceleme süreci beklenmeden tahakkuk edecek prim borçları ile gecikme zammı ve cezasının ödenmek istenmesi durumunda bu talebe bağlı olarak inceleme raporu beklenmeden tahakkuk kısmı ile ilgili işlemler yapılacak, hizmet kazandırma kısmı ise inceleme raporu sonucuna göre işleme alınacaktır (İşveren Uygulama Tebliği 2.2).

4.5. AFET VE DİĞER MÜCBİR SEBEP HALLERİNDE AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİNİN VERİLMESİNİN ERTELENMESİ

Aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde Kuruma verilmesi işverenin yükümlülükleri arasında yer almaktadır. Ancak çeşitli zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde işverenlerin bu yükümlülüklerini yerine getirememeleri hallerinde idari para cezasına maruz kalmamaları için belgelerin Kuruma verilme sürelerinin

ertelenmesi imkanı getirilmiştir. Daha önce 506 sayılı Kanunda yer verilen bu düzenlemeye benzer hükümlerle 5510 sayılı Kanunda da yer verilmiştir.[281]

Buna göre; yangın, su baskını, sel, kuraklık, yer kayması, deprem gibi afetlerle ağır hastalık, ağır kaza, tutukluluk ve sabotaj gibi nedenler ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı tarafından birlikte belirlenecek vaka, afet ya da mücbir sebep hallerinde işverenler, bağımsız çalışanlar ve Kanuna göre primlerini kendileri ödemekte olan sigortalılar bu durumları belgelemeleri şartıyla Kuruma verilmesi gereken her türlü bilgi ve belge ile yapılması gereken başvuruların vakanın, afetin ya da mücbir sebebin vuku bulduğu tarihi izleyen 3 ay içinde Kuruma verilmesi ya da yapılması durumunda süresinde verilmiş yahut yapılmış sayılacaktır (Kanun md. 91/1-2).

Ayrıca, *"Yetkili makamlarca genel hayatı etkilediğine dair karar verilen vaka, afet veya mücbir sebep hâllerinde, genel hayatın etkilendiği bölge, il, ilçe veya mahalde doğrudan veya dolaylı olarak zarar gören işverenlerle sigortalı ve hak sahiplerince bu Kanuna göre Kuruma verilmesi gereken her türlü bilgi ve belge ile yapılması gereken başvuruların, ödenmesi gereken primlerin ve diğer Kurum alacaklarının ödeme sürelerini bu Kanundaki sürelere bağlı olmaksızın, genel hayatın etkilendiği bölge, il, ilçe veya mahaldeki şartları ve gelişmeleri göz önünde tutarak belirlemeye ve ertelemeye Kurum yetkilidir"* (Kanun md. 91/3). 3. fıkra hükmünün uygulamasına ilişkin olarak İşveren Uygulama Tebliği'nde de bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre; 15.05.1959 tarihli ve 7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun hükümleri gereğince genel hayatı etkilediğine dair karar verilmiş afetler sebebiyle, afetin vuku bulduğu bölgede doğrudan ya da dolaylı olarak zarar görmüş olan işverenler ile sigortalılar ve hak sahiplerinin; afetin olduğu tarihten afetin olduğu tarihi izleyen ayın sonuna kadar 5510 sayılı Kanun gereğince Kuruma vermek zorunda oldukları belgelerin, afetin olduğu tarihi izleyen ayın sonuna kadar Kuruma verilmesi halinde belgeler yasal süresi içinde Kuruma verilmiş sayılacaktır. Ayrıca erteleme süresini ve Kanun uyarınca düzenlenen belgelerin verilme süresini uzatmaya Kurum yetkilidir. Kurum anılan yetkisini; bölgeler, iller,

[281] Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 190.

ilçeler, mahaller ve afetten zarar görmüş olanlar ile afetten zarar görme dereceleri ya da prim türleri bakımından değişen süreler halinde tayin etmek sureti ile de kullanabilecektir (İşveren Uygulama Tebliği 2.5).

4.6. AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİNİN KURUMCA RESEN DÜZENLENMESİ

Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları olan Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ile Sosyal Güvenlik Denetmenlerince, işyerinde yapılan fiili denetimler sonucunda ya da işyerinin kayıtlarından yapılan tespitlerden yahut da diğer kamu kurumlarının denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde veya kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgiler sonucunda, işyerinde çalıştığı ve fakat Kuruma bildirilmediği anlaşılmış olan sigortalılara ilişkin olup 5510 sayılı Kanun kapsamında Kuruma verilmesi gerekli belgelerin işverene yapılan yazılı tebligata rağmen 1 ay içinde Kuruma verilmemesi yahut da noksan olarak verilmesi durumunda anılan belgeler Kurum tarafından resen tanzim edilecek ve muhteviyatı primlerde Kurum tarafından hesaplanarak yine yazılı olarak işverene tebliğ edilecektir (Kanun md. 86/7). Bu hükümle Kuruma, sigortalı işe giriş bildirgesi ile buna bağlı olarak verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerini resen (kendiliğinden) düzenleme ve bu belgelere dayanarak işverenin ödemesi gereken sigorta primlerinin miktarını saptama yetkisi verilmiştir.[282] Hiç şüphesiz ki Kurumun aylık prim ve hizmet belgelerini resen düzenleme yetkisi kayıt dışı istihdamı önlemeye yönelik bir tedbirdir.[283]

Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları olan Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenlerince, işyerinde yapılan fiili denetimler sonucunda ve kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden kayıt ve belgelere dayanmaksızın çalıştığı belirlendiği halde, hizmetlerinin veya prime esas kazançları toplamının Kuruma bildirilmediği anlaşılan ya da eksik bildirildiği saptanan sigortalıların geriye dönük hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının, en fazla tespitin

[282] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 256.
[283] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 233; Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 204.

yapıldığı tarihten geriye dönük olarak bir yıllık süreye ilişkin kısmı dikkate alınacaktır (Kanun md. 86/8). Hemen belirtilsin ki her zaman düzenlenebilir nitelikte olmayan kayıt ve belgeye dayanan tespitlerde bu bir yıllık süre sınırı uygulanmayacaktır (SSİY md. 26/2).

APHB'lerin tanzim edilmesi konusunda da detaylıca anlatıldığı gibi işverenlerce, ay içinde bazı iş günlerinde çalıştırılmayan ve çalıştırılmadığı bu günler için de ücret ödenmediği beyan edilen sigortalıların eksik gün nedenlerinin aylık prim ve hizmet belgesinde belirtilmesi gerekmektedir. Eksik gün nedenlerine ilişkin bilgi ve belgelerin Kuruma verilmemesi yahut da verilen belgelerin Kurumca reddedilmesi halinde, işverenlerden eksik bildirmiş oldukları günlere dair ek mahiyette belge düzenleyerek 1 ay içinde Kuruma vermesi yazılı olarak istenecektir. İşverence tebliğin alınmasını izleyen bir ay içinde ilgili belgelerin düzenlenerek Kuruma verilmemesi halinde bu kez gerekli işlemler Kurumca resen yapılacak ve tahakkuk eden primler de yine yazılı olarak işverene tebliğ edilecektir (İşveren Uygulama Tebliği 2.1.2.6/a).

İşverenler, kendilerine tebliğ edilmiş olan prim borçlarına karşı tebliğ tarihinin akabindeki 1 ay içinde Kuruma itiraz edebilirler. Yapılacak olan bu itirazlar takibi durduracaktır. İtirazların Kurumca reddedilmesi durumunda, işverenler bu kararın kendilerine tebliğinin akabinde 1 ay içinde bu kez görevli iş mahkemesine başvurabileceklerdir. Ancak işverenlerin görevli iş mahkemelerine başvurmuş olması prim borçlarının takip ve tahsilini durdurmayacaktır. Görevli mahkemenin Kurumun lehine olacak şekilde karar vermesi halinde ise 5510 sayılı Kanunun 88'inci ve 89'uncu maddelerin prim borcuna ilişkin hükümleri uygulanacaktır (Kanun md. 86/7). Yargıtay bir kararında, işverenin tebliğ edilen prim borcuna karşı Kurumun ilgili ünitesine gitmeden, Kuruma yapılacak olan itiraz süresi içinde yetkili iş mahkemesine gidip menfi tespit davası açmasını esastan reddetmemiş fakat itirazın öncelikle Kurum tarafından değerlendirilmesini teminen ilgili Kurum ünitesine gönderilmesine hükmetmiştir (Yargıtay 21. H.D, 06.11.2000, E. 7751, K. 7593).[284]

[284] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 234.

4.7. KURUMA BİLDİRİLMEDİĞİ DÜŞÜNÜLEN HİZMETLERİN TESPİTİNE İLİŞKİN ÖZEL BİR DÜZENLEME: ASGARİ İŞÇİLİK İNCELEMESİ

4.7.1. Genel Olarak

506 sayılı Kanun döneminde, daha önce açıklanan Kurumca resen belge düzenleme ve buna dayanarak primleri resen tahakkuk ettirme yönteminin dışında uygulamada sıkça rastlanan Kuruma bildirilmeden (sigortasız) işçi çalıştırma, prime esas kazançlar toplamını ve/veya prim gün sayısını düşük bildirme konularında daha etkin bir denetim gerçekleştirmek amacıyla primlerin resen hesaplanması (tahakkuku) hususunda bazı yeni düzenlemelere yer verilmişti. Konu bazı farklılıklarla 5510 sayılı Kanunun 59. ve 85. maddelerinde de düzenlenmiştir.[285] 5510 sayılı Kanunun ilk şeklinde "Asgari İşçilik Uygulaması" başlığı ile düzenlenmiş olan 85. madde, 5754 sayılı Kanunla "Asgari İşçilik Uygulaması ve Uzlaşma" olarak yeniden başlıklandırılmış ve kapsamı genişletilmiştir.[286] İşverenlerin sosyal sigorta ilişkisinden doğan yükümlülüklerini ihlalinin sonuçlarından biri olan[287] asgari işçilik uygulaması özü itibari ile sosyal sigortaların finansmanında primin beyan esasına göre sağlanmasının bir istisnasıdır.[288]

En yalın anlatımla asgari işçilik uygulaması; işverenler tarafından Kuruma bildirilen prime esas kazançlar toplamının, yaklaşık maliyet bedeline uygulanacak olan asgari işçilik oranı sonucunda tespit edilecek olan işçilik tutarı ile karşılaştırılmasıdır.[289] Asgari işçilik uygulamalarının temel amacının, kayıt dışı istihdamın engellenmesi ve sigortalılara haklarının sağlanması olduğu söylenebilir.[290] Asgari işçilik uygulaması genellikle işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin sona ermesinden sonra yapılmaktadır. Ancak başkaca usulsüz durumlar var ise asgari işçilik uygulaması, sigortalı çalışmanın devam etmekte olduğu işyerlerinde de yapılabilir. Bu uygulama ile sosyal sigorta ilişkisi

[285] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 257.
[286] Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 201.
[287] Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 296.
[288] Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, s. 159.
[289] Murat Özdamar ve Erden Çakar, "Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Özel İnşaat İşyerlerinde Asgari İşçilik Uygulaması: Bilinmesi Gerekenler", **Mali Çözüm**, Sayı: 127, Ocak-Şubat 2015, s. 255.
[290] Özgür Hakan Çavuş, "Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Devamlı ve Geçici İşyerlerinde Asgari İşçiliğin Saptanmasına Yönelik Denetim", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 2, Ekim 2016, s. 88.

doğacak şekilde işçi çalıştırılmış ve iş bitirilmiş olmasına rağmen, çalıştırdığı işçileri Sosyal Güvenlik Kurumu ile ilişkilendirmeden çalıştıran işverenlerin, tamamladığı işi ne kadar işçi çalıştırarak yapmış olabileceği hesaplanır. Hesaplanan asgari sigortalı sayısı için asgari işçilik maliyet hesabı yapılır ve bu hesap üzerinden de prim hesabı yapılır. Anılan hesaplama ile ortaya çıkan prim miktarı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işverene ödettirilir. İşte bu hesaba asgari işçilik hesabı, hesap edilen miktara da asgari işçilik adı verilmektedir.[291]

4.7.2. Asgari İşçilik Tespit Komisyonu

Kuruma yeterli işçilik tutarının bildirilmiş olup olmadığının araştırılmasında, hesaplanacak olan asgari işçilik tutarının tespitinde baz alınacak olan asgari işçilik oranlarının saptanması ve asgari işçilik oranlarına bağlı itirazların karara bağlanması amacıyla Kurum bünyesinde Asgari İşçilik Tespit Komisyonu kurulur. Bu komisyon; Kurumun teknik personellerinden 4 üye, Kurum Yönetim Kurulunda temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonları tarafından görevlendirilecek 2 üye ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden 1 üye olmak üzere toplam 7 teknik elemandan oluşacaktır (Kanun md. 85/6). Kurumca gerekli görülmesi durumunda aynı esaslara göre birden fazla komisyon da kurulabilir (Kanun md. 85/7). Anılan Komisyon tarafından tayin edilecek asgari işçilik oranları ise bir tebliğ marifetiyle Resmi Gazete'de yayımlanacaktır (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 110/3). Asgari işçilik oranlarının belirlenmemiş olduğu işkollarına ilişkin olarak izlenecek olan yöntem Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin[292] 11. maddesinde açıklanmıştır. Buna göre; Kuruma yeterli işçilik bildirilmiş olup olmadığının araştırılmasında ya da Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarının tespitine esas olmak üzere uygulanacak olan asgari işçilik oranının tayini amacıyla söz konusu tüm bilgi ve belgelerin asgari işçilik tespit komisyonuna intikali sağlanacaktır. Bu belgeler arasında hak ediş raporları, teknik dokümanlar, analizler, maliyet bedelleri, teklif birim fiyat cetvelleri ve mahal listeleri gibi her türlü bilgi ve belgenin sunulması gerekmektedir. Asgari işçilik tespit komisyonu, anılan bilgi ve belgeler üzerinden inceleme yaparak

[291] Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 297.
[292] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 27.09.2008/27010.

gerekli oran tayinini yapacaktır.[293]

4.7.3. Kurumun Denetim ve Kontrolle Görevli Memurlarınca Asgari İşçilik Miktarının Saptanması

İşverenlerin; işin emsali, niteliği, kapsam ve kapasitesi açısından işin yürütülmesi için gerekli olacak sayıda sigortalıyı, çalışma sürelerini ya da prime esas kazançlar toplamı tutarlarını bildirmediklerinin tespit edilmesi durumunda, işin sürdürülebilmesi bakımından gerekli olan asgari işçilik tutarları; yürütülen işin niteliği, kullanılacak olan teknoloji, işletmenin büyüklüğü, benzer işyerlerinde istihdam edilen işçi sayıları, meslek kuruşlarının ve ilgili kamu kuruluşlarının görüşleri gibi faktörler de göz önüne alınarak saptanacaktır. Anılan bu tespit ve saptamalar ise Kurumun denetim elemanlarınca yapılacaktır (Kanun md. 85/1). 506 sayılı Kanunda asgari işçilik incelemesi yalnızca Sigorta Müfettişleri tarafından yapılabilirken, 5510 sayılı Kanunda bu yetki Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları olan Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenlerine verilmiştir. Bu manada, asgari işçilik incelemelerinin yalnızca Kurum Müfettişleri tarafından yapılması zorunluluğu bulunmamaktadır.[294] Kurumun denetim elemanları tarafından yapılan asgari işçilik incelemeleri neticesinde, Kuruma yeterli ölçüde asgari işçilik tutarı bildirmediği anlaşılan işyerlerine 5510 sayılı Kanun md. 102/1/d ile md. 102/1/e/4 uyarınca idari para cezası da uygulanacaktır (Kanun md. 85/4).

4.7.4. Primlerin Kurumca Resen Tahakkuku

İhale suretiyle verilen ya da özel nitelikteki inşaat işyerlerinden Kuruma yeterli işçilik bildirilip bildirilmediği de Kurum tarafından araştırılacaktır.[295] Buna göre; kamu idarelerinden, döner sermayeli kuruluşlardan, kanun ile kurulmuş olan kurum ve kuruluşlardan ve bankalardan ihale mevzuatı kapsamında iş alanlar, bu ihaleli iş kapsamında; özel mahiyetteki inşaat işlerini yapan firmalar da bu inşaat işyerleri yönünden Kuruma yeterli ölçüde işçilik bildirip bildirmediği noktasında incelenecektir. İnceleme sonucunda, yürütülen bu işlerden dolayı Kuruma yeterli ölçüde işçilik

[293] Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, s. 162.
[294] Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, s. 160.
[295] Uşan, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**, s. 160.

bildirilmediğinin anlaşılması durumunda, noksan bildirildiği anlaşılan işçilik tutarları temel alınarak hesaplanan primler, Kanun md. 89 çerçevesinde hesaplanacak olan gecikme zam ve cezası ile birlikte 1 ay içinde ödenmesi için işverenlere tebliğ edilecektir. İşveren tarafından, anılan prim borcu ile gecikme zam ve cezalarının ödendiği ya da ödeneceği noktasında taahhüt verildiği durumlarda bu borçlar kesinleşecektir. Ancak işveren tarafından Kuruma verilen ödeme taahhütünün yerine getirilmemesi halinde Kanun md. 88 ve 89 hükümlerine göre işlem yapılacaktır. İşverene tebliğ edilen prim, gecikme zam ve cezasının ödenmemesi, ödeneceğine ilişkin bir taahhüt verilmemesi ya da Kurumca bu işyerinin denetime alınmasına lüzum görülmesi halinde ise Kurum tarafından gerekli incelemeler yapılacaktır (Kanun md. 85/2). Öğretide, ihaleli işin asıl işverenle birlikte alt işveren tarafından birlikte yapılması durumunda, asgari işçilik incelemesi sonucunda tahakkuk edecek olan prim borçlarından asıl işverenin sorumlu tutulacağı; alt işverenlik sözleşmesinde bu konuda açık bir düzenleme yoksa alt işverenin bu borçlardan sorumlu tutulamayacağı ifade edilmektedir.[296]

4.7.5. Asgari İşçilik Tespitine İtiraz

Gerek Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca ve gerekse de ünitelerce yapılan asgari işçilik incelemelerinde, Kuruma bildirilmediği anlaşılan asgari işçilik tutarları üzerinden, Kurum tarafından resen tahakkuk ettirilecek primler işverene tebliğ edilecektir. İşverenler, bu tebliği aldıkları tarihin akabinde 1 ay içinde Kuruma itirazda bulunabilirler. Yapılan itirazlar ise takibi durduracaktır. Anılan itirazın Kurum tarafından incelenmesi ve reddedilmesi durumunda, bu kararın işverene tebliği tarihinden itibaren 1 ay içinde işverenler bu kez görevli iş mahkemesine başvurabilecektir. Ancak işverenin yetkili iş mahkemesine başvurmuş olması prim borçlarının takip ve tahsilini durdurmayacaktır (Kanun md. 85/3).

4.7.6. Uzlaşma

Uzlaşma uygulaması sosyal güvenlik sistemimiz açısından bir yenilik

[296] Ufuk Aydın, "İhaleli İşlerde Asgari İşçilik Prim Farkından Alt İşverenin Sorumluluğu", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, Ocak 2013, s. 17.

niteliğindedir ve 01.10.2008 tarihinden itibaren uygulama alanı bulmuştur.[297] Uzlaşma müessesi temel olarak, yapılacak olan asgari işçilik incelemeleri sonucunda ortaya çıkacak her türlü Kurum alacağı üzerine, işverenlerle Kurum arasında ortaya çıkabilecek olan uyuşmazlıkların yargı organlarına intikalinin getirecek olduğu zaman, emek ve yargı giderlerinin önüne geçmek amacı ile ve de işveren lehine doğmuş bir müessesedir.[298] Ancak uzlaşma mekanizmasının pratikte çeşitli istismar ve pazarlık yöntemlerini doğurabileceği ifade edilmektedir.[299]

Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca, devamlı mahiyetteki işyerlerine ilişkin olarak yürütülen asgari işçilik incelemesi neticesinde tespit edilen ve fakat herhangi bir sigortalıya ait olduğu yönünde tespit yapılamayan fark asgari işçilik tutarı temelinde hesaplanan primler, gecikme zam ve cezaları ile idari para cezasına ilişkin olarak tanzim edilen inceleme raporunun ilgili birime gönderilmesinden önce işverenle uzlaşma yapılabilmektedir. Uzlaşmaya varılması durumunda bu husus tutanak altına alınacaktır. Tutanak altına alınan ve uzlaşılan tutar kesin olup işverence bu hususta dava açılamayacak ve hiçbir makama da yine bu yönde şikayet ve itirazda bulunulamayacaktır. Uzlaşılmış olan primlerin ve idari para cezalarının, uzlaşma tutanağının tanzim edildiği tarihten itibaren 1 ay içinde ödenmesi gerekmektedir. İşverenler, uzlaştıkları idari para cezaları tutarlarıyla ilgili olarak peşin ödeme indirimi talep edemezler. Uzlaşılmış olan tutarların tamamının 1 aylık yasal süre içinde ödenmemesi durumunda uzlaşma bozulacak ve uzlaşılmış tutarlar işverenler açısından kazanılmış hak sayılmayacaktır. Uzlaşmanın tesis edilememesi ya da uzlaşma görüşmelerinde uzlaşmaya varılamaması durumunda yahut da uzlaşmanın bozulması halinde işverenler aynı konuda daha sonra uzlaşma talebinde bulunamayacaktır (Kanun md. 85/9).

Asgari işçiliğin belirlenmesi ve buna ilişkin yaptırımların hayata geçirilmesi süreci içinde her zaman uzlaşma yoluna gidilebilmesi mümkün değildir. Uzlaşmanın en geç, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları olan Sosyal Güvenlik Kurumu

[297] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 219.
[298] Mahmut Çolak, "Sosyal Güvenlikte Uzlaşmanın Sınırı", (Elektronik Versiyon), *Yaklaşım*, Ağustos 2017, Sayı: 296, (26.11.2017), par. Son.
[299] Nüvit Gerek, "5754 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510) ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile Getirilen Yenilikler", **TÜHİS**, Cilt: 21, Sayı: 5-6, Ağustos-Kasım 2008, s. 6.

Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından tanzim edilen asgari işçilik inceleme raporlarının Kurumun ilgili ünitesine gönderilmesinden önce gerçekleşmesi gerekmektedir. Hemen belirtilisin ki işin doğası gereği Kurumun işvereni uzlaşmaya zorlaması mümkün olmayıp bu konudaki talebin işverenden gelmesi gerekmektedir. Uzlaşma yoluna gidilebilmesinin bir diğer koşulu da asgari işçilik miktarının belirli bir sigortalıya ya da sigortalılara mal edilemeyecek nitelikte olmasıdır. Bir diğer deyişle Kuruma bildirilmeyen ya da eksik bildirilen işçilik miktarının belirli bir sigortalıya ya da sigortalılara ilişkin olduğu tespit edilebiliyorsa uzlaşmaya gidilebilmesi mümkün değildir. Sonuç olarak uzlaşmaya gidilebilmesi için işverenin bu talebinin, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları tarafından tanzim edilen asgari işçilik inceleme raporunun ilgili üniteye gönderilmesinden önce gerçekleşmesi ve tespit edilen eksik işçilik miktarının herhangi bir sigortalıya ya da sigortalılara mal edilememesi gerekmektedir.[300]

4.8. AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİ KAYNAKLI İDARİ PARA CEZALARI

Aylık prim ve hizmet belgesi kaynaklı idari para cezalarına, 5510 sayılı Kanun md. 102/1/c bendinde 4 fıkra olarak yer verilmiştir. Buna göre;

Aylık prim ve hizmet belgelerini, Kurumca belirlenmiş olan şekil ve usulde vermeyenler veya Kurum tarafından internet, elektronik ya da benzeri bir ortamda göndermekle yükümlü tutulduğu halde bu ortamlarda Kuruma göndermeyenler yahut da yasal süresi içinde vermeyenlere;

- Asıl mahiyetteki belgeler için; aylık asgari ücretin iki katını aşmamak üzere belgede kayıtlı olan sigortalı başına, aylık asgari ücretin beşte biri tutarında (1. fıkra),

- Ek mahiyetteki belgeler için; aylık asgari ücretin iki katını aşmamak üzere belgede kayıtlı her bir sigortalı için, aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında (2. fıkra),

[300] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 237-238.

- Eksik gün nedenlerine ilişkin bilgi ve belgelerin Kuruma verilmemesi yahut da verilen belgelerin Kurumca kabul edilmeyerek resen tanzim edilmesi halinde, aylık asgari ücretin iki katını aşmamak üzere belgede kayıtlı her bir sigortalı için, aylık asgari ücretin yarısı tutarında (3. fıkra),

- Belgenin mahkeme kararına, Kurumun denetim elemanları olan Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ya da Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından yapılan tespitlere ya da diğer kamu kurumlarının denetim elemanları tarafından kendi mevzuatları çerçevesinde yapılan incelemelere yahut da bankalardan, döner sermayeli kuruluşlardan, kamu idarelerinden, kanun ile kurulmuş olan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelere dayalı olarak, hizmetlerinin ya da kazançlarının Kuruma bildirilmediğinin veya eksik bildirildiğinin anlaşıldığı sigortalılarla ilgili olması durumunda, düzenlenecek olan belgenin asıl ya da ek mahiyette olup olmadığı, işverence tanzim edilip edilmediği üzerinde durulmaksızın aylık asgari ücretin iki katı tutarında (4. fıkra),

idari para cezası uygulanacaktır.

4.9. HİZMET AKDİYLE ÇALIŞAN SİGORTALILARIN HİZMETLERİN BİLDİRİLMESİNDE YENİ BİR DÖNEM: MUHTASAR VE PRİM HİZMET BEYANNAMESİ

Gerek kayıt dışı ekonomi ve gerekse de kayıt dışı istihdamla mücadele noktasında kamu kurumları arasındaki işbirliği ve koordinasyon şüphesiz ki büyük önem taşımaktadır.[301] Bu kapsamda 15.07.2016 tarih ve 6728 sayılı Kanunla, 5510 sayılı Kanuna eklenen hükümlerle "muhtasar ve prim hizmet beyannamesi" adı ile hukukumuzda yeni bir belge türü düzenlenmiş ve bununla ilgili olarak Kanunun 86. maddesine bir de fıkra eklenmiştir. Buna göre; muhtasar beyanname ile 5510 sayılı Kanun uyarınca verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgesinin birleştirilerek verilmesi durumunda anılan beyannamenin; şekli, içeriği, ekleri, ilgili olduğu dönem,

[301] Mehmet Yücel, "Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesine İlişkin 6728 Sayılı Kanunla Getirilen Düzenlemenin Uygulama Esasları", **Mali Çözüm**, Sayı: 140, Mart-Nisan 2017, s. 149.

verilme süresi ve diğer hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Maliye Bakanlığı tarafından çıkarılacak müşterek tebliğ ile belirleneceği hüküm altına alınmıştır (Kanun md. 86/13). Ayrıca Kanuna ilave edilen ek 12. madde ile APHB'nin muhtasar ve prim hizmet beyannamesi adı altında muhtasar beyanname ile birleştirilmek suretiyle Maliye Bakanlığına verilmeye başlanacağı dönemden öncesine ait yükümlülükler nedeniyle verilecek olan aylık prim ve hizmet belgelerinin Kurum tarafından belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde verileceği hüküm altına alınmıştır. Anılan hükümler, sigortalıların prime esas kazançlarının ve prim gün sayılarının Kuruma bildirilmesi noktasında hukukumuzda çok önemli değişiklikler yapılacağını göstermektedir.[302]

Kanun md. 86/13 hükmüne dayanarak Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 18.02.2017 tarihinde Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği[303] yayımlanmıştır. Tebliğde, anılan beyanname: *"Muhtasar beyanname ile aylık prim ve hizmet belgesinin birleştirilerek, kesilen vergilerin matrahlarıyla birlikte sigortalının sigorta primleri ve kazançları toplamı ile prim ödeme gün sayılarının bildirilmesine ilişkin beyanname"* olarak tanımlanmıştır (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği md. 3/1/ç). Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi sistemine geçilmesinin gerekçeleri ise; vergiye uyum maliyetlerinin azaltılması, gönüllü uyumun teşviki ve kayıt dışı ekonomiyle mücadele olarak ifade edilmiştir (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği md. 1). Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Kanun md. 4/1/a bendi (Kanun Ek md. 9'daki ev hizmetlerinde çalışanlar hariç) kapsamındaki sigortalıları bildirmekle yükümlü olanlar ile Kanun geçici md. 20 kapsamındaki sandıklar ve vergi kanunları gereğince vergi kesintisi yapmakla yükümlü bulunanlar için uygulama alanı bulacaktır (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği md. 1/2).

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi, aylık prim ve hizmet belgesinde olduğu gibi yine elektronik ortam üzerinden verilecektir (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği md. 4/5). Beyanname, ücretlerini ayın başı ile ayın sonu arasındaki çalışmaları karşılığında alan sigortalılar için izleyen ayın 23'üncü günü saat

[302] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 249.
[303] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 18.02.2017/29983

23:59'a kadar; ücretlerini ayın 15 ila izleyen ayın 14'ünü kapsayacak şekilde alan sigortalılar için o ayın 23'üncü günü saat 23:59'a kadar elektronik ortamda vergi dairesine gönderilecektir (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği md. 4/6-8). Örneğin 1-31 temmuz arasındaki çalışmaları karşılığında ücret alan sigortalı adına 23 ağustosta saat 23:59'a kadar; 15 temmuz-14 ağustos arasındaki çalışmaları karşılığında ücret alan sigortalı adına da yine 23 ağustosta saat 23:59'a kadar muhtasar ve prim hizmet beyannamesi elektronik ortamda vergi dairesine gönderilecektir. Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin yürürlüğe gireceği tarihe kadar üçer aylık dönemler itibariyle muhtasar beyanname veren ve işçi çalıştıranlar, muhtasar ve prim hizmet beyannamelerini aylık olarak vermekle zorunlu tutulmuş (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği md. 5/1); ancak bunlar için vergisel beyanlarını yine üçer aylık dönemlerde yapma kolaylığı sağlanmıştır (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği md. 5/2). Muhtasar beyannamelerini üçer aylık dönemler itibariyle veren ve işçi çalıştırmayanlar ise eskiden olduğu gibi üçer aylık dönemler itibari ile muhtasar ve prim hizmet beyannamesi vermeye devam edeceklerdir (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği md. 5/3).

Beyannamenin verileceği yetkili vergi dairesi; vergi kanunları bakımından vergi kesintisi yapmak zorunda olanlar için kestikleri vergilerin ödeme ya da tahakkukunun yapılmış olduğu; vergi kanunları bakımından vergi kesintisi yapmak zorunda olmayanlar ile vergi kesintisi yapmak zorunda oldukları halde kesintiye tabi ödemesi olmayan ve kapsamdaki sigortalıları çalıştırıp bildirim yükümlülüğü olanlardan basit usulde vergilendirilenler için gelir vergisi bakımından mükellefiyetinin, gerçek kişiler için ikamet adresinin, gerçek kişi dışındakiler içinse kanuni merkezinin bulunduğu yerdeki vergi dairesidir (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği md. 6/1). Birden fazla gelir vergisi mükellefiyeti bulunanlar için yetkili vergi dairesi, sigortalıların ücret ödemelerinden yapılan vergi kesintisinin beyan edileceği vergi dairesidir (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği md. 6/2). 281 seri numaralı Gelir Vergisi Genel Tebliği[304] kapsamındaki bankalar ise ülke çapındaki tüm şubelerinde çalışan personelini, şubelerin sicil numaralarını belirtmek suretiyle tek bir beyanname ile Büyük Mükellefler Vergi Dairesi Başkanlığına beyan edeceklerdir

[304] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 31.01.2012/28162

(Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği md. 6/3).

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesini elektronik ortamda bizzat gönderecek olan işverenler gerekli talep formlarını doldurarak yetkili vergi dairesine müracaat edeceklerdir (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği md. 7/2). Bu müracaata istinaden yetkili vergi dairesi tarafından elektronik sisteme giriş için kullanıcı kodu, parola ve şifre verilecektir (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği md. 7/3). Ancak daha önce muhtasar beyanname vermek için alınmış olan kullanıcı kodu, parola ve şifreleri kullanılmaya devam edilecektir (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği md. 7/4). Doğal olarak daha önce Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kullanıcılara verilmiş olan şifreler ise beyanname verilmesi noktasında kullanılamayacaktır (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği geçici md. 3).

Daha önce vergi dairesine gönderilmiş olan muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin, yasal süresi içinde ya da yasal süresi dışında hatalı ve/veya eksik olduğu gerekçesi ile elektronik ortam üzerinden yeni bir beyanname verilmek suretiyle düzeltilmesi mümkündür (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği md. 12/1). Ancak yasal süresi geçirildikten sonra verilecek olan beyannameler, Kurum tarafından Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 103 kapsamında incelendikten sonra işleme alınacaktır (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği md. 12/4). Daha önce anlatılan (bkz. 4.3.2.1) yasal süresi dışında verilmesine rağmen yasal süresi içinde verilmiş gibi kabul edilen durumlar içinde, belirlenen tarihleri takip eden ayın 23'üncü günü saat 23:59'a kadar verilecek beyannameler yasal süresi içinde verilmiş kabul edilecektir. Ancak bu durumlarda beyannamenin elektronik ortamdan verilmesi için gerekli belgelerle birlikte işyerinin tescilli olduğu sosyal güvenlik il ya da merkez müdürlüklerine başvurulması gerekecektir (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği md. 12/3).

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin düzenlenmesi noktasında, sigortalıların prime esas kazanç ve hizmet bilgilerine ilişkin kısımlar için Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliğinde hüküm bulunmayan hallerde Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği; sigortalıların prime esas kazançlarının tespiti ve hizmet

bilgilerinin hesaplanmasında da Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliğinde hüküm bulunmayan hallerde İşveren Uygulama Tebliği hükümlerine göre işlem yapılacaktır (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği md. 14/2-3).

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verme yükümlülüğü, bankalar hariç olmak üzere Kırşehir'de 01.06.2017 tarihinde başlamış, diğer illerde ise 01.01.2018 tarihinde başlayacağı öngörülmüştü (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği geçici md. 2/1). Ancak Maliye Bakanlığı tarafından 21.12.2017 tarihinde yayımlanan Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliğinde Değişiklik yapılmasına Dair Tebliğ[305] ile pilot uygulama 01.01.2018 tarihinden itibaren ve bankalar hariç olmak üzere Amasya, Bartın ve Çankırı illerini de kapsayacak şekilde genişletilmiş, diğer iller içinse 01.07.2018 tarihine ertelenmiştir.

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinden kaynaklı idari para cezaları da 5510 sayılı Kanun md. 102/1/m bendinde düzenlenmiştir. Buna göre; beyannamede yer alan sigortalıların SPEK'lerinin ya da hizmetlerinin bildirilmediği, eksik veya geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için;

1. Asıl mahiyetteki beyannameler için, aylık asgari ücretin 2 katını aşmamak üzere, beyannamedeki her bir sigortalı için, aylık asgari ücretin beşte biri tutarında (Kanun md. 102/1/m/1),

2. Ek mahiyetteki beyannameler için, aylık asgari ücretin 2 katını aşmamak üzere, beyannamedeki her bir sigortalı için, aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında (Kanun md. 102/1/m/2),

3. Eksik gün nedenlerine ilişkin bilgi ve belgelerin Kuruma verilmemesi yahut da verilen belgelerin Kurumca kabul edilmeyerek resen tanzim edilmesi halinde, aylık asgari ücretin 2 katını aşmamak üzere, beyannamedeki her bir sigortalı için, aylık asgari ücretin yarısı tutarında (Kanun md. 102/1/m/3),

4. Beyannamenin mahkeme kararına, Kurumun denetim elemanları olan Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ya da Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından

[305] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 21.12.2017/30277

yapılan tespitlere ya da diğer kamu kurumlarının denetim elemanları tarafından kendi mevzuatları çerçevesinde yapılan incelemelere yahut da bankalardan, döner sermayeli kuruluşlardan, kamu idarelerinden, kanun ile kurulmuş olan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelere dayalı olarak, hizmetlerinin ya da kazançlarının Kuruma bildirilmediğinin veya eksik bildirildiğinin anlaşıldığı sigortalılarla ilgili olması durumunda, düzenlenecek olan beyannamenin asıl ya da ek mahiyette olup olmadığı, işverence tanzim edilip edilmediği üzerinde durulmaksızın aylık beyannamedeki her bir işyeri için;

- Kamu idareleriyle, bilanço esasına tabi olarak defter tutmakla yükümlü kılınmış olanlara, asgari ücretin 3 katını aşmamak kaydıyla sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında (Kanun md. 102/1/m/4/a),

- Diğer defterleri tutmakla yükümlü kılınmış olanlar bakımından, asgari ücretin 2 katını aşmamak kaydıyla sigortalı başına yarım asgari ücret tutarında (Kanun md. 102/1/m/4/b),

- Defter tutma yükümlülüğü bulunmayanlar bakımından, aylık asgari ücreti geçmemek üzere sigortalı başına asgari ücretin üçte biri tutarında (Kanun md. 102/1/m/4/c),

- Beyannamede yer alan her bir işyerinden bildirilen sigortalıların yalnızca SPEK'lerinin noksan bildirildiğinin tespiti durumundaysa beyannamenin asıl ya da ek mahiyette olup olmadığı ve işveren tarafından tanzim edilip edilmediği dikkate alınmadan, aylık asgari ücretin onda biri ila iki katı arasında olmak üzere, tespit edilen prime esas kazanç tutarında (Kanun md. 102/1/m/4/ç),

idari para cezası uygulanacaktır.

5510 sayılı Kanunda muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde sigortalıların meslek adı ve kodunu gerçeğe aykırı bildiren işverenlere de idari para cezası uygulanması öngörülmüştür. Buna göre; *"Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildiren her bir işyeri için aylık asgari ücreti geçmemek üzere meslek adı ve kodu*

gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanır." (Kanun md. 102/1/n). 2016 yılında Kanuna eklenmiş olan bu idari para cezasının amacı; uygulamada işverenlerin sigortalılara daha yüksek ücret ve ücret eki ödemelerine rağmen prime esas kazançlarını Kuruma olduğundan daha düşük bildirmelerini engellemektir. Kurum belirli bazı meslekler için ilgili meslek kuruluşları ile protokoller yaparak beyan edilen meslek koduna göre ücret denetimi yapmayı planlamaktadır.[306]

[306] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 264.

BEŞİNCİ BÖLÜM

PRİMLERİN ÖDENMESİ

5.1. GENEL OLARAK

İşveren tarafından aylık prim ve hizmet belgelerinin Kuruma verilmesinden sonra tahakkuk edecek prim borçlarının da yasal süresi içinde Kuruma ödenmesi gerekmektedir. 5510 sayılı Kanunun 87. maddesi sosyal sigorta primlerinin kimler tarafından ödeneceğini, 88. maddesi ise bu primlerin hangi tarihe kadar ödeneceğini ve bu konudaki esasları düzenlemekte; 89. maddede ise prim borçlarında haleflik, gecikme zam ve cezası ile iade edilmesi gereken primlere yer verilmiştir.[307]

5.2. PRİM ÖDEME YÜKÜMLÜLERİ

5510 sayılı Kanunla getirilmiş olan yeniliklerden biri olan prim ödeme yükümlüsü ile ilgili düzenleme, değişik sigortalı grupları için Kurum bakımından prim ödemekle yükümlü kılınan muhatapların belirlenmesi bakımından önem arz etmektedir.[308] 5510 sayılı Kanunun 87. maddesinde prim ödeme yükümlüleri sigortalılık statüleri bazında ayrı ayrı belirlenmiştir.

Buna göre;

- Hizmet akdiyle çalışan sigortalıların (Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki sigortalılar), kamu görevlilerinin (Kanun md. 4/1/c bendi kapsamındaki sigortalılar) ve ceza infaz kurumlarıyla tutukevlerinde çalıştırılan tutuklu ve hükümlülerin (Kanun md. 5/1/a bendi kapsamındaki sigortalılar) prim ödeme yükümlüleri bu kişileri çalıştıran işverenlerdir (Kanun md.87/1/a).

- Muhtar sigortalılar hariç olmak üzere bağımsız çalışan sigortalılar (Kanun md. 4/1/b bendi kapsamındaki sigortalılar), isteğe bağlı sigortalılar, oturma izni almış

[307] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 281.
[308] Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 193.

yabancı ülke vatandaşlarından genel sağlık sigortalısı olanlar (Kanun md. 60/1/d bendi kapsamındaki sigortalılar) ve yine başka bir ülkenin sağlık sigortasından yararlanamayan genel sağlık sigortalısı vatandaşlar (Kanun md. 60/1/g bendi kapsamındaki sigortalılar) açısından prim ödeme yükümlüsü kişilerin kendileridir (Kanun md.87/1/b).

- Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğmuş olan haklar da dikkate alınmak suretiyle, Kurum tarafından belirlenen test yöntemleri kullanılarak tespit edilecek hane içi gelirinin kişi başına düşen tutarı asgari ücretin üçte birinden daha az olan vatandaşlar ile gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalılığı veya bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış olanlar; uluslararası koruma başvurusu ya da statüsüne sahip vatansız olarak tanınmış kişiler, 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümleri çerçevesinde aylık almakta olanlar, 1005 sayılı İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun çerçevesinde şeref aylığı almakta olanlar, 3292 sayılı Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun çerçevesinde aylık alanlar, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun çerçevesinde aylık almakta olanlar, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu çerçevesinde korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz olarak faydalanan kişiler ile ana ve babası olmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar, harp malullüğü aylığı alanlar ile Terörle Mücadele Kanunu çerçevesinde aylık alanlar, 442 sayılı Köy Kanunu ek md. 16 çerçevesinde aylık alanlar, 2913 sayılı Dünya Olimpiyat ve Avrupa Şampiyonluğu Kazanmış Sporculara ve Bunların Ailelerine Aylık Bağlanması Hakkında Kanun çerçevesinde aylık alanlar (Kanun md. 60/1/c); askerlik hizmetini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar askere sevk tarihi ile terhis tarihi arasında, yedek subay öğrencileri ve adayları askere sevk tarihi ile yedek subay nasıp tarihi arasında, askeri öğrenci adayları ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi öğrenci adayları ise intibak eğitimine başladıkları tarih ile yemin ettikleri tarih arasında genel sağlık sigortalısı sayılır ve bu kişiler için (Kanun md. 60/12); uluslararası Askeri Eğitim İşbirliği Anlaşmaları kapsamında Türkiye'de eğitim ve öğretim gören yabancı uyruklu misafir askeri

personel ile bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinden, söz konusu anlaşmada sağlık hizmeti giderleri, kabul eden devlet tarafından karşılanacağı hüküm altına alınanlar kişiler için (Kanun md. 60/13); uluslararası Eğitim İşbirliği Anlaşmaları kapsamında Türkiye'de Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Başkanlığında eğitim ve öğretim gören yabancı uyruklu misafir personel ile bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinden, söz konusu anlaşmada sağlık hizmeti giderleri, kabul eden devlet tarafından karşılanacağı hüküm altına alınanlar kişiler için (Kanun md. 60/14) prim ödeme yükümlüsü ilgili kamu idareleridir (Kanun md.87/1/c).

- 4447 sayılı Kanun kapsamında işsizlik ödeneği, Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği ve ilgili kanunları gereğince kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan kişiler için (Kanun md. 60/1/e) ve Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerlerin (Kanun md. 5/1/e) prim ödeme yükümlüsü Türkiye İş Kurumu'dur (Kanun md.87/1/d).

- Kanun md. 5/1/b bendi kapsamındaki çıraklar, aday çıraklar ve işletmeler bünyesinde mesleki eğitim görmekte olanlar ile mesleki ya da teknik ortaöğretimde okumaktayken staja tabi tutulmuş olan öğrenciler ve tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi görmekte olan öğrenciler için Milli Eğitim Bakanlığı ya da bu öğrencilerin eğitim görmüş oldukları okullar veya kurumlar; kamu kurumları ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli olan bursiyerler için bu projelerin yürütüldüğü kamu kurumları ve kuruluşları, özel sektör kuruluşları ve üniversiteler, yükseköğrenimleri esnasında staja tabi tutulan ya da işletmeler bünyesinde mesleki eğitim görmekte olan öğrenciler için okudukları yükseköğretim kurumları prim ödeme yükümlüsüdür (Kanun md.87/1/e).

- Kanun md. 5/1/c bendi kapsamında yer alan harp malulleri ile vazife malullüğü aylığı almakta olanlardan, aylıkları kesilmeksizin yeniden çalışmaya başlayanlar ve ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinin prim ödeme yükümlüleri, tabi olacakları sigorta kollarına göre kendileri veya

işverenleridir (Kanun md.87/1/f).

- Uluslararası Öğrenciler Değerlendirme Kurulu kararı ile burs verilen uluslararası öğrenciler bakımından, bursluluk statüleri devam ettiği süre boyunca Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı veya Uluslararası Öğrenciler Değerlendirme Kurulu tarafından görevlendirilen kurum prim ödeme yükümlüsüdür (Kanun md.87/1/g).

- Kanun md. 4/1/b bendi kapsamında sigortalı olan muhtarların prim ödeme yükümlüsü il özel idaresi ya da yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıklarıdır (Kanun md.87/1/h).

1136 sayılı Avukatlık Kanunu gereğince avukatlık stajlarını yapanlardan, Kanunun 60. maddesinin 8. fıkrası gereğince genel sağlık sigortalısı sayılanların prim ödeme yükümlüsü Türkiye Barolar Birliği'dir (Kanun md. 60/8).

Prim ödeme yükümlüleri kural olarak yukarıda sayılanlar olmakla birlikte, üçüncü kişiler tarafından prim ödeme yükümlüleri adına yapılan ödemeler de Kurum tarafından kabul edilecektir. Ancak bu durum prim ödeme yükümlüsünü değiştirmez ve ödemeyi yapan üçüncü kişiler lehine de bir hak doğurmaz (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/13).

5.3. PRİMLERİN ÖDENME SÜRESİ

5.3.1. Hizmet Akdiyle Çalışanlar Bakımından

Hizmet akdiyle çalışan (Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki sigortalılar) sigortalıların işverenleri, istihdam ettikleri sigortalıların SPEK toplamı üzerinden hesap edecekleri sosyal güvenlik primi işçi paylarını sigortalıların brüt ücretlerinden kesecek ve sosyal güvenlik işveren prim paylarını da buna ekleyerek en geç Kurum tarafından belirlenen günün sonuna kadar bu tutarları ödeyeceklerdir (Kanun md. 88/1). Hak edilen fakat ödenmemiş olan ücretlere ilişkin olarak da aynı uygulama geçerli olacaktır (Kanun md. 88/2). Fıkra hükmünden anlaşılacağı gibi hizmet akdiyle çalışanlar bakımından

prim borcu ay esasına dayandırılmıştır.[309]

Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından primlerin ödenme süreleri;

- Ayın 1'i ile 30'u arasındaki hizmetleri karşılığında ücret alanlar bakımından en geç prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın son gününe kadar,

- Ayın 15'i ile izleyen ayın 14'ü arasındaki hizmetleri karşılığı olarak ücret alan sigortalılar bakımında en geç prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu dönemi izleyen takvim ayının 14'ü ne kadar işverenlerce Kuruma ödenecektir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/4).

Ancak primlerin ödenmesi gereken son gün resmi bir tatil gününe isabet etmişse, prim ödemeleri takip eden ilk iş gününün sonuna kadar yapılabilecektir (İşveren Uygulama Tebliği 2.4).

Libya'da hizmet akdiyle daimi olarak işçi çalıştıran işverenler, sosyal güvenlik primi işçi ve işveren payları toplamını, ilgili oldukları dönemi takip eden 3 ay içinde öderlerse primler yasal süresi içerisinde ödenmiş sayılacaktır (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/14; İşveren Uygulama Tebliği 2.4).

4857 sayılı İş Kanunu md. 21 çerçevesinde, iş mahkemelerince ya da özel hakem tarafından işe iadelerine karar verilen sigortalılar adına verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerinden dolayı tahakkuk edecek olan primlerin, sigortalının kesinleşmiş mahkeme ya da özel hakem kararlarının tebliğinden sonra 10 işgünü içinde işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunması ve işverenin de usulüne uygun daveti üzerine işe başlaması halinde, davete ilişkin tebligatın alındığı tarihin veya işverenin işçiyi işe başlatmaması durumunda, sigortalı personelin işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebligatın alındığı tarihin içinde bulunduğu ayı izleyen ayın/dönemin sonuna kadar Kuruma ödenmesi durumunda, yapılan ödeme yasal süresi içinde yapılmış sayılacaktır (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/5/d). Örneğin; 12.08.2014 tarihinde iş sözleşmesi feshedilmiş bir işçinin işe iade davası

[309] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 282.

açtığı, akabinde bu davayı kazandığı ve 10.07.2016 tarihinde de işe başlamak için işverenine başvurduğu, işverenin 20.07.2016 tarihinde bu işçiyi usulüne uygun olarak işe davet ettiği, bu davetin de 22.07.2016 tarihinde işçinin eline ulaştığı bir durumda, işverenin bu işçi için 23.08.2016 tarihine kadar prim ve hizmet belgelerini Kuruma vermesi ve tahakkuk edecek primleri de ay sonuna kadar ödemesi durumunda, yapılan ödeme yasal süresi içinde yapılmış kabul edilecektir.[310]

5.3.2. Bağımsız Çalışanlar Bakımından

Bağımsız çalışan sigortalılar (Kanun md. 4/1/b bendi kapsamındaki sigortalılar) içinde bulunulan ayın sosyal güvenlik primlerini en geç izleyen ayda Kurum tarafından belirlenen günün sonuna kadar ödeyecekleridir (Kanun md. 88/6). Kurumca bu süre, izleyen ayın son gününe kadar ödenmesi şekilde belirlenmiştir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/1). Ayrıca bilindiği gibi bağımsız çalışan sigortalılar tüm aylarda 30 tam gün üzerinden prim ödemektedirler (Kanun md. 88/8).

Kanun md. 4/1/b/4 alt bendi kapsamında sigortalı olan tarımda bağımsız çalışan sigortalılar bakımından, GSS primlerini ve sosyal sigorta primlerini ayrı ayrı ya da birlikte tahsil edilecek şekilde prim ödeme tarihlerini veya dönemlerini belirlemeye Kurum yetkili kılınmıştır (Kanun md. 88/7). Bu sigortalılar açısından da primlerin ödenme süresi, primlerin ait oldukları ayı takip eden ayın sonuna kadar belirlenmiştir (İşveren Uygulama Tebliği 3.2).

5.3.3. Kamu Görevlileri Bakımından

Kamu görevlisi (Kanun md. 4/1/c bendi kapsamındaki sigortalılar) olan sigortalıların işverenleri, istihdam ettikleri bu sigortalıların SPEK toplamı üzerinden hesap edecekleri sosyal güvenlik primi işçi paylarını sigortalıların ücretlerinden kesecek ve sosyal güvenlik işveren prim paylarını da buna ekleyerek en geç Kurum tarafından belirlenen günün sonuna kadar bu tutarları ödeyeceklerdir (Kanun md. 88/9). Ancak Sosyal Güvenlik Kurumu, işyerlerinin özelliklerini göz önüne alarak prim ödeme sürelerini farklılaştırma noktasında yetkili kılınmıştır (Kanun md. 88/21).

[310] Ömer Ekmekçi ve Murat Ceyhan, "İş Hukuku, Sosyal Güvenlik ve Vergi Mevzuatı Açısından İşe İade Davaları", **Mali Çözüm**, Sayı: 141, Mayıs-Haziran 2017, s. 257.

Kamu idareleri, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden sonra ilk kez sigortalı olanlar ile 01.10.2008 tarihinden önce iştirakçi olup bu tarihten sonrada Kanun md. 4/1/c bendi kapsamında sigortalılığı devam edenlerin keseneklerini, karşılıklarını ve % 100 artış farklarını;

- Her ayın 15'i ila izleyen ayın 14'ü arasındaki maaşlarını ayın 15'inde peşin olarak almakta olan sigortalılar bakımından, maaş ödemelerinin yapılacağı takvim ayının son gününe kadar,

- Her ayın 1'i ila 30'u arasındaki maaşlarını ayın 1'inde peşin olarak almakta olan sigortalılar bakımından, maaş ödemelerinin yapılacağı ayın 15. gününün sonuna kadar,

- Her ayın 15'i ila izleyen ayın 14'ü arasındaki maaşlarını izleyen ayın 15'inde çalışmaları akabinde alan sigortalılar bakımından, maaş ödemelerinin yapılacağı takvim ayının son gününe kadar,

- Her ayın 1'i ila 30'u arasındaki maaşlarını izleyen ayın 1'inde çalışmaları akabinde alan sigortalılar bakımında, maaş ödemelerinin yapılacağı ayın 15. gününün sonuna kadar,

- Her ayın 1'i ila 30'u arasındaki maaşlarını izleyen ay içerisinde çalışmaları akabinde alan aile hekimleri ve aile sağlığı elemanları bakımından, maaş ödemelerinin yapılacağı takvim ayının son gününe kadar Kuruma ödemek zorundadırlar (İşveren Uygulama Tebliği 4.4).

Son olarak belirtmek gerekir ki Kuruma fiilen ödenmemiş olan prim tutarları gelir vergisi ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider yazılamayacaktır (Kanun md. 88/11). Primler, dönemine ve ait olduğu yıla bakılmaksızın fiilen ödendiği tarihte gider yazılacaktır. Ancak bir yılın aralık ayına ait primler, izleyen yılın ocak ayı içinde

ödenmesi durumunda bu primler aralık ayının gideri olarak dikkate alınabilecektir.[311]

5.4. PRİMLERİN ÖDENMESİNE İLİŞKİN ESASLAR

Primlerin tahsili noktasında Kuruma bazı yasal yetkiler tanınmıştır. Buna göre; Sosyal Güvenlik Kurumu, primler başta olmak üzere tüm alacaklarını, işverenlere olan borçlarından mahsup etmek suretiyle tahsile yetkili kılınmıştır (Kanun md. 88/14). Ayrıca Kurum, primlerin özel ödeme şekilleri kullanılarak ödenmesi zorunluluğunu getirmeye ve primlerin yatırılacağı tahsilat kuruluşlarını belirlemeye de yetkili kılınmıştır (Kanun md. 88/15).

Muhtar sigortalılar hariç olmak üzere bağımsız çalışan sigortalılar (Kanun md. 4/1/b bendi kapsamındaki sigortalılar), isteğe bağlı sigortalı olanlar, ikamet izni almış yabancı ülke vatandaşlarından genel sağlık sigortalısı olanlar (Kanun md. 60/1/d) ile başkaca bir sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortası kapsamında olmayan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı olmayan genel sağlık sigortalısı vatandaşlar (Kanun md. 60/1/g) primlerini en çok 360 gün ile sınırlı olmak kaydıyla peşin ödeyebilirler. Erken ödenen primlerin her günü için 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun[312] ek md. 1 kapsamında erken ödeme indirimi hükümlerinden yararlanılacaktır. Ancak bu indirim tutarı prime esas kazançlar toplamından indirilmeyecektir. Primlerin erken ödenmesi durumunda sigortalılık süresi, sigorta priminin ait olduğu her ayın ilk gününden itibaren, prim ödeme gün sayısına dahil edilecektir (Kanun md. 88/6).[313]

Tarımda bağımsız çalışan sigortalıların prim ödemlerinin kaynaktan kesinti yöntemi ile tahsil edilmesi de mümkündür. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında 18.01.1994 gün ve 94/5173 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla 01.04.1994 tarihinden itibaren uygulanan yöntemin bu kapsamda sigortalı olan kişilerden primlerin tahsili ile sosyal güvenliğin yaygınlaştırılmasının amaçlandığını ifade etmiştir (Yargıtay HGK, 24.03.2010, 10-133/174).[314] Kurum, tarımda bağımsız olarak çalışan sigortalıların

[311] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 289.
[312] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 28.07.1953/8469.
[313] Erken ödeme indirimine ilişkin esaslar Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/7-12'de detaylıca düzenlenmiştir.
[314] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 232.

(Kanun md. 4/1/b/4 alt bendi kapsamındaki sigortalılar) prim borçlarını, bu kişilerin sattıkları tarımsal ürünlerin bedellerinden borç tutarını aşmamak üzere % 1 ila % 5 oranları arasında olmak üzere kesinti yapmak suretiyle tahsile yetkili kılınmıştır (Kanun md. 88/12; Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/6). Uygulamaya ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 01.03.2013 tarihli Tarımsal Faaliyette Bulunanların Prim Borçlarının Sattıkları Tarımsal Ürün Bedellerinden Kesinti Yapılmak Suretiyle Tahsil Edilmesine Dair Tebliğ[315] yayımlanmıştır. Tebliğin 4. maddesine göre tarımsal faaliyette bulunanlardan satın aldıkları ürün bedelleri üzerinden kesinti yapmakla yükümlü olan gerçek ve tüzel kişiler; kamu kurum ve kuruluşları ile kamuya ait ticari işletmeler, kamu iktisadi teşebbüsleri, sair kurumlar (kooperatif, birlik ve diğer kurumlar), ticaret şirketleri, iş ortaklıkları, dernekler, vakıflar, dernek ve vakıfların iktisadi işletmeleri, zirai kazançlarını, bilanço veya zirai işletme hesabı esasına göre tespit eden çiftçiler, gerçek gelirlerini beyan etmeye mecbur olan ticaret ve serbest meslek erbabı olarak belirlenmiştir. Tebliğin 5. maddesine göre ise kesinti yapmakla yükümlü tutulan gerçek ve tüzel kişilerin, tarımsal faaliyette bulunan kişilerden satın aldıkları ürün bedelleri üzerinden, prim borçlarına mahsuben ve borç tutarını aşmamak üzere % 2 oranında kesinti yapmaları zorunlu tutulmuştur.[316]

Prim borçlarının katma değer vergisi iade alacağından mahsubu ile ödenmesi mümkündür. Katma değer vergisi iade hakkına sahip olanlar kendilerinin, mal ya da hizmet satın aldığı yahut da iştirak veya ortaklık ilişkisi içinde bulunduğu işverenlerin prim borçları için de mahsup talebi hakkını kullanabilirler. Bu işverenlerin mahsup talebinde bulundukları ayda muaccel olan prim borçlarının, belirlenen ödeme sürelerini takip eden on beş gün içinde mahsup sureti ile ödenmesi durumunda ödemenin yasal süre içinde yapıldığı kabul edilecektir. Fakat prim borçlarının katma değer vergisi iade alacağından mahsubu sureti ile ödenmesi talep edildiği halde, süresi içinde mahsup edilemeyen yahut da eksik mahsup edilmiş olan prim borçları için belirlenen ödeme sürelerini takip eden günden başlamak üzere gecikme zam ve cezası uygulanacaktır. Sosyal Güvenlik Kurumu, Maliye Bakanlığının da uygun görüşünü alarak katma değer vergisi iade hakkından yararlanacak işverenleri; iştigal konularını, işletme türlerini ve

[315] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 01.03.2013/28574.
[316] Tebliğ geçici md. 1 gereğince bu oran 01.01.2014 tarihine kadar % 1 olarak uygulanmıştır.

işletme büyüklükleri itibari ile belirlemeye ve lehine mahsup talebinde bulunulan işverenlerin prim borcu ödeme süresini 30 günü aşmamak üzere uzatmaya yetkili kılınmıştır (Kanun md. 88/13). Prim borçlarının, katma değer vergisi iade alacaklarından mahsubu sureti ile ödenmesinin talep edilmesi halinde, primlerin ödenme süresi; hizmet akdine tabi olarak sigortalı çalıştıran ve bunların maaşlarını takvim ayının ilk ve son günleri arasındaki çalışmaları karşılığı ödeyen işverenler bakımından, takip eden ayın son günü değil, yasal ödeme süresinin son gününü izleyen 20. gün olacaktır (İşveren Uygulama Tebliği 6).

Kamu idareleri ve döner sermayeli kuruluşlar ile 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamına giren kuruluşlar, kanunla kurulmuş olan kurumlar ve kuruluşlar ihale yoluyla yaptırmış oldukları her türlü işleri üstlenen işverenleri ve bunların adreslerini on beş günlük süre içinde Kuruma bildirmekle yükümlü tutulmuşlardır (Kanun md. 90/1). Bu kapsama giren işverenlerin hak ediş ödemeleri, Kuruma olan prim, prime ilişkin borçlar ve idari para cezası borçlarının bulunmaması şartıyla; vermiş oldukları kesin teminatlar ise ihaleye konu işle ilgili olarak Kuruma borçlarının olmadığının tespiti sonrasında iade edilebilecektir. Bu işverenlerin, yukarıda sıralanan ihale makamları gözetiminde bulunan alacak, teminat ve hak edişleri üzerinde işçi ücret alacakları haricinde yapılacak olan devir, temlik ve el değiştirme ancak Kurumun sayılan alacaklarını karşılayan kısmın üzerindeki tutarlar bakımından sonuç doğuracaktır (Kanun md. 90/2). Fıkra hükmünde hakediş ödemesi ile kesin teminatın iadesi noktasında ayrım yapılmıştır. Bilindiği gibi istihkak ödemeleri müteahhitlere yaptıkları iş oranında parça parça ödenir. İhale makamı, her hakediş ödemesinde idari para cezası, prim borcu ve prime bağlı borcun olup olmadığını araştırarak ödeme yapmalıdır. Kesin teminatın iadesi ise ihale konusu işle ilgili olarak Kuruma herhangi bir borcun olup olmadığına ilişkindir ve ihaleye konu işyeri dosyasının prim ve prim dışı herhangi borcunun olmaması durumunda yapılır.[317] Kamu idareleri ile yukarıda sayılan kurum ve kuruluşlar işverenlere yapacakları her hak ediş ödemesinden önce, işverenin ve varsa alt işverenlerinin Kuruma idari para cezası, prim ve prime ilişkin gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer prim türevi borçlarının olup olmadığını bir yazı ile ilgili üniteye soracak, ünitece, işverenin ve varsa alt işverenlerinin muaccel

[317] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 230.

borcunun bulunmadığı hususu bir aylık süre içinde cevabi yazı ile bildirecektir. Yazı ile bildirilmediği sürece, kamu idareleri ve sayılan kurum ve kuruluşlar tarafından işverene hakediş ödenmeyecektir (Sosyal Güvenlik Kurumu Prim ve İdari Para Cezası Borçlarının Hakedişlerden Mahsubu, Ödenmesi ve İlişiksizlik Belgesinin Aranması Hakkında Yönetmelik[318] md. 6/2). Son olarak ifade edilsin ki yukarıda anlatılan yükümlülükler yerine getirilmeksizin hak ediş ödemesi yapılması, kesin teminatların iadesi yahut da diğer işlemlerin yapılması durumunda ilgili kişiler aleyhine idari ve cezai işlem yapılacaktır (Kanun md. 90/5).

Valilikler, belediyeler, il özel idareleri ve ruhsat vermeye yetkili olan diğer mercilerce geçici iskan ya da yapı kullanma izin belgesi verilmeden önce yapılan inşaat dolayısıyla, diğer kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ve bankaların ise Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenecek işlemlerinde Kuruma borçlarının bulunmadığına ilişkin olarak ilgililerden Kurumca düzenlenmiş bir belgenin istenmesi gerekmektedir (Kanun md. 90/4). Yukarıda anlatılan yükümlülükler yerine getirilmeksizin hak ediş ödemesi yapılması, kesin teminatların iadesi yahut da diğer işlemlerin yapılması durumunda ilgili kişiler aleyhine idari ve cezai işlem yapılacaktır (Kanun md. 90/5).

Daha önce başlayıp devam eden nakdi olmayanlar hariç olmak üzere devlet yardımı, teşvik ve desteklerin verilmesinden önce işverenlerden Kuruma muaccel olan prim ve idari para cezası borçlarının bulunmadığına ya da bulunmakla birlikte tecil edildiğine veya taksitlendirildiğine ya da yapılandırıldığına ilişkin belge ve bilgilerin istenmesi zorunlu tutulmuştur (Kanun md. 90/6).[319]

5.5. PRİM TAHSİLATINI KOLAYLAŞTIRICI DÜZENLEMELER

Sosyal sigortaların başlıca finansman kaynağını sigortalı ve işverenlerden alınan primler oluşturur. Bu sebeple primlerin zamanında tahsil edilmesi Kurum açısından yaşamsal önem taşımaktadır. Zira primlerin zamanında ödenmemesi, Kurumun yerine getirmek zorunda olduğu ve Kanunla kendisine yüklenen sosyal sigorta yardımlarının sağlanamaması sakıncasını doğurur. Bu durum ise Anayasal bir

[318] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 29.09.2008/27012.
[319] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 311.

hak olan sosyal güvenlik hakkının anlamını yitirmesi ve içeriği boş bir kavrama dönüşmesi anlamına gelir. Konu bu denli önemli olsa da ülkemizde sosyal sigorta primlerinin tahsili tam anlamıyla gerçekleşememektedir. Kurumun içinde bulunduğu mali güçlüklerin büyük bir bölümü de buradan kaynaklanmaktadır.[320]

Kanuna prim tahsilatını kolaylaştırmak için birçok hüküm konulmuştur. Bunlardan biri Kurumun süresinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun md. 51, 102 ve 106 haricindeki diğer maddelerin uygulanmasına ilişkin hükümdür (Kanun md. 88/16). Kurumun hangi alacakları için 6183 sayılı Kanunda belirtilen kolaylıklardan yararlanacağı hususunu 5502 sayılı Kanun md. 37/3 hükmü ile birlikte yorumlamak yerinde olacaktır. Bu hükme göre sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası primleri, işsizlik sigortası primleri, idari para cezaları, gecikme zamları, katılım payları Kurum alacağına dönüşür ve bu alacakların tahsilinde 6183 sayılı Kanun md. 51, md. 102 ve md. 106 dışındaki diğer hükümler uygulanacaktır.[321] Kurumun 6183 sayılı Kanuna göre kullanacağı yetkiler ve bunların usul ve esasları Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelik[322] hükümleri ile düzenlenmiştir. Üzerinde durulması gereken bir diğer konu ise 6183 sayılı Kanunun Sosyal Güvenlik Kurumunun bütün alacaklarının tahsilinde uygulanıp uygulanamayacağıdır. Kanımızca bu konuda ikili bir ayrım yapmak yerinde olacaktır. Kurumun prim ve prime ilişkin alacakları 6183 sayılı Kanuna tabii olacaktır. Öte yandan Kurumun özel hukuk ilişkilerinden kaynaklanan takip ve davaları İcra ve İflas Kanunu hükümlerine göre yürüyecektir.[323]

6183 sayılı Kanunun uygulanabilmesi öncelikle kesinleşmiş bir Kurum alacağının bulunması ve bu borcun ödeme süresinin dolmuş olması gerekir.[324] Ardından borçluya ödeme emri çıkarılarak itiraz imkanı da tanınmalıdır. Borçlu, ödeme emrinin kendine tebliğinden sonra yedi gün içinde yetkili iş mahkemesine ödeme emrinin iptali davası açmalıdır. Aksi durumda borç kesinleşecektir. Yedi günlük süre hak düşürümü

[320] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 285-286.
[321] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 286.
[322] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 27.10.2008/27010.
[323] Öztürk, **Primler**, s. 234-235.
[324] Halil Özdemir, "Sosyal Güvenlik Kurumunun 6183 Sayılı Yasaya Göre Ödeme Emri ve İptali Davaları", **Sicil**, Sayı: 31, 2014, s. 89.

süresidir. Borçlunun bu yedi günlük süre içinde dava açmak yerine Kuruma itiraz etmesi durumunda ise gerek Yargıtay 10. Hukuk Dairesi gerekse de Yargıtay 21. Hukuk Dairesi bu durumu hatalı mercie yapılan başvuru olarak kabul etmektedir. Özel daire isabetli olarak, borçlunun yanılmasının arka planında Kurumun hatası varsa yapılan başvurunun ret tarihinden itibaren yedi günlük bir dava açma süresini kabul etmektedir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 02.11.2011, 21-571-680 sayılı karar).[325] 6183 sayılı Kanuna göre kendisine ödeme emri gönderilen borçlu yedi günlük hak düşürücü süre içinde iş mahkemesi yerine yanılgı ile idare mahkemesinde dava açarsa idare mahkemesinin görevsizlik kararının kesinleşmesinden sonra on gün içinde iş mahkemesinde dava açabileceği Yargıtayca benimsenmiştir. Bu durumda da dava süresinde açılmış sayılır.[326] 6183 sayılı Kanunun 55. maddesi uyarınca ödeme emrini tebliğ alan borçlu, yedi günlük süre içinde borcu ödemezse mallarının haczi aşamasına geçilir.[327] Kurum tarafından haczedilen her türlü mallar satılarak paraya çevrilir (6183 sayılı Kanun md. 74/1). Satıştan elde edilen bedelden takip masrafları ve Kurum alacağı düşüldükten sonra geriye kalan kısım borçlunun ödeme zamanı gelmiş ya da muaccel olmuş olan borçlarına mahsup edilecektir. Artan kısmın olması durumunda ise hacze iştirak etmiş başka bir daire yoksa borçluya verilecektir. Yapılan takip sonucunda borçlunun haczi caiz malları bulunmadığı yahut mevcut mallarının borçlarını karşılamadığı anlaşılırsa borçlu aciz halinde kabul edilir. Bu durumda 6183 sayılı Kanun md. 76 gereğince prim borçlusunun borçları tecil edilir. Alacaklı tahsil dairesi aciz halindeki borçlunun mali durumunu zamanaşımı süresince izler ve borçlunun mal edindiği anlaşılırsa aciz hali son bulur.[328]

Alacaklarının tahsiline ilişkin olarak Kuruma tanınan bir diğer yetki de ihtiyati hacizdir. İhtiyati haciz, Kurum alacaklarına ilişkin olarak 6183 sayılı Kanunun 13'üncü maddesinde belirtilen sebeplerin bulunması durumunda hiçbir süreye bağlı kalmaksızın ilgili ünitenin müdürünün kararıyla derhal uygulanacaktır (Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelik md. 7/1). Haklarında ihtiyati haciz uygulananlar kişiler,

[325] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 287.
[326] Özdemir, "Sosyal Güvenlik Kurumunun 6183 Sayılı Yasaya Göre Ödeme Emri ve İptali Davaları", s. 93.
[327] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 247.
[328] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 251.

haczin yapılmış olduğu tarihten; gıyapta yapılmış olan hacizlerde ise haczin tebliğ tarihinden itibaren yedi günlük süre içinde görevli iş mahkemesinde dava açabileceklerdir. Ancak dava açılmış olması ihtiyati haczi durdurmayacak; hüküm kesinleşinceye kadar ihtiyati haciz devam edecektir (Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelik md. 7/2). Yedi günlük dava açma süresinin dolmasından itibaren alacaklı tahsil dairesince ödeme emrinin tebliği ile ihtiyati haciz kesin hacze çevrilecektir (Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelik md. 7/3). Bu davada borçlular iki tür itirazda bulunabilir. İlk olarak ihtiyati haczi gerektiren hallerin mevcut olmadığı ileri sürülebilir. İkinci olarak ise ihtiyati haczin usulüne uygun olarak yapılmadığı iddia edilebilir.[329]

6183 sayılı Kanunun Kuruma sağladığı yetkilerden biri de ihtiyati tahakkuk hakkıdır.[330] İhtiyati tahakkuk, alacaklının ileride doğacak olan alacağını önceden korumayı amaçlayan bir uygulamadır.[331] Kurumun ilgili ünitesinin müdürü, 6183 sayılı Kanunun 17'nci maddesinde belirtilen sebeplerin bulunması durumunda, ilgili servisin de yazılı talebiyle, borçlunun henüz tahakkuk etmemiş olan borçlarından Kurum tarafından tespit ve ilan edilecek olanlarla bunlara ilişkin gecikme zam ve cezaları ile idari para cezalarının derhal tahakkuku noktasında yazılı emir verebilecektir (Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelik md. 8/1). Ünitenin ilgili birimleri ihtiyati tahakkuk emrini derhal tatbik etmek zorundadırlar (Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelik md. 8/2).

Kurum -6183 sayılı Kanun kapsamında takip etmekte olduğu alacakları hariç olmak üzere- her türlü alacağına karşı güvence teşkil etmek üzere Türk Lirası ve/veya yabancı para birimleri üzerinden ticari işletme, taşınır ve/veya taşınmaz rehini dahil olmak üzere her türlü teminatı alma noktasında yetkili kılınmıştır (Kanun md. 88/17).

[329] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 238.
[330] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 288.
[331] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 238.

Türkiye'de ikametgahı bulunmayan borçlunun durumunun, Kurum alacağının tahsilinin tehlikede olduğunu gösterdiği durumlarda tahsil dairesi borçludan teminat isteyebilir (Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelik md. 5/1). Kurumun borçludan teminat isteyebilmesi için anılan iki koşulun gerçekleşmesi gerekmektedir. Buna göre ilk olarak borçlunun Türkiye'de ikametgahının bulunmaması, ikinci olaraksa borçlunun durumunun kamu alacağının tahsilini tehlikeye düşürmesi gerekir. Bu durum Kurum tarafından yapılacak inceleme ile belirlenecektir. Ancak anılan bu iki şartın gerçekleşmesi durumunda bile Kurum borçludan teminat istemek zorunda değildir. Bu, teminat istenebilir ibaresinin sonucudur. Teminat olarak kabul edilebilecek değerler kanunda sayılmıştır. Bunlar para, banka ve özel finans kurumlarınca verilmiş olan süresiz teminat mektupları, Hazine Müsteşarlığı tarafından ihraç edilmiş olan devlet iç borçlanma senetleri ya da bu senetler yerine düzenlenen belgeler, hükümetçe belli edilecek hisse senedi ve tahviller, haczedilen menkul ya da gayrimenkul mallar ve teminat hükmünde olan eşyalardır (6183 sayılı Kanun md. 10).[332] Sayılan bu teminatları sağlayamayan borçlular, borcun ödenmesi noktasında iyiniyetli ve mali yeterliliği yüksek olan saygın bir kişiyi müteselsil kefil ve müşterek müteselsil borçlu olarak göstermesi mümkündür. Ancak bu kişisel kefaleti ve gösterilen kişiyi kabul etme noktasında tamamen tahsil dairesi yetkili kılınmıştır (Sosyal Güvenlik Kurumunca 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelik md. 6/1).

Nihayet borçluların isimlerinin kamuoyuna açıklanmak suretiyle psikolojik baskı altına alınmaları da Kurum tarafından prim tahsilatını kolaylaştırmaya yönelik bir yöntem olarak kullanılmaktadır.[333] Gerçekten 5502 sayılı Kanun md. 10/1/g bendinde Kurum başkanına, ödeme tarihi altı aydan daha uzun süre gecikmiş ve Yönetim Kurulu tarafından her yıl için belirlenecek tutardan daha fazla prim borcu olan işverenleri, Sosyal Güvenlik Kurumuna Prim Borcu Olan İşverenlerin Kamuoyuna Açıklanmasına Dair Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte[334] belirlenen usul ve esaslara göre her yıl kamuoyuna açıklama görevi verilmiştir.

[332] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 236.
[333] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 290.
[334] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 22.05.2007/26529.

Sosyal Güvenlik Kurumunun 6183 sayılı Kanun çerçevesinde takip ettiği prim ve diğer alacakları kamu alacağı niteliği haizdir ve ayrıcalıklı alacaklardandır. Kurumun tarafı olduğu tüm davaların ve icra takiplerinin kısmen ya da tamamen Kurum aleyhine sonuçlanması durumunda 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununda[335] yazılı tazminat ve cezalar Kurum hakkında uygulanmaz (Kanun md. 88/18). Kurumun prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun uygulaması noktasında ortaya çıkabilecek olan uyuşmazlıkların neticelenmesinde görevli mahkeme, Kurumun alacaklı ünitesinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesidir. Ancak görevli iş mahkemesine başvurulması, Kurum alacaklarının takip ve tahsilini durdurmayacaktır (Kanun md. 88/19).

Kurumun prim alacaklarının tahsil edilmesi noktasında, ödeme zamanı gelmiş olan alacakların, bu muacceliyet tarihinden itibaren en geç 1 yıl içinde icra yoluna başvurmayan Kurumun yetkili personelleri hakkında genel hükümler çerçevesinde takibat yapılacaktır (Kanun md. 88/21).

5.6. PRİMLERİ SÜRESİNDE ÖDEMEMENİN YAPTIRIMI: GECİKME CEZASI VE GECİKME ZAMMI

5510 sayılı Kanun md. 89/2'de primlerin yasal süresi içinde ödenmemesinin yaptırımı olarak gecikme cezası ve gecikme zammının uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Yasal ödeme süresi içinde ödenmeyen primler için uygulanacak olan gecikme zam ve cezası uygulanması konusunda Kanun, 2003 yılında 4958 sayılı Kanunla, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda yapılan değişiklikleri büyük ölçüde aynen benimseyerek uygulamanın kapsamını bağımsız çalışanlar (Kanun md. 4/1/b bendi kapsamındaki sigortalılar) ile kamu görevlilerini de (Kanun md. 4/1/c bendi kapsamındaki sigortalılar) ilgilendirecek şekilde genişletmiştir.[336]

5510 sayılı Kanun md. 89/2'ye göre; Kurumun prim ve diğer alacakları yasal süresi içinde ve de tam olarak ödenmezse, ödenmeyen kısmı için ödeme sürenin bittiği tarihten itibaren ilk üç aylık sürede her bir ay için % 3 oranında gecikme cezası uygulanarak artırılacaktır. Ancak aynı fıkrada Bakanlar Kurulu, ilk 3 aylık süre için

[335] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 19.06.1932/2128.
[336] Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 198.

uygulanacak olan gecikme cezası oranını 2 katına kadar artırmaya ya da anılan bu oranı % 1 oranına kadar azaltmaya yahut da tekrar kanuni oranına getirmeye ve uygulanma tarihlerini tayin etmeye yetkili kılınmıştır. Bakanlar Kurulu, 2010/260 sayılı kararı[337] ile 28.04.2010 tarihini izleyen aybaşından başlayarak; yani 01.05.2010 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere bu oranı % 2 olarak saptamıştır. Madde hükmüne göre ödenmeyen borçlar için gecikme cezasına ilaveten; ödenmeyen borç tutarlarına, yasal ödeme süresinin dolduğu tarihten başlanmak suretiyle borcun ödendiği tarihe kadar her ay için ayrı ayrı hesaplanmak üzere, Hazine Müsteşarlığı tarafından açıklanan önceki ay TL cinsinden iskontolu ihraç edilen devlet iç borçlanma senetlerinin aylık ortalama faizi bileşik bazda uygulanmak suretiyle gecikme zammı da hesaplanacaktır.

Tablo 14: Yıllara ve Aylara Göre Gecikme Zammı Oranları

Ay/Yıl	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ocak	1,56	1,26	1,26	0,64	0,57	0,87	0,5	0,81	0,63	0,89
Şubat	1,45	1,3	1,17	0,64	0,65	0,75	0,47	0,89	0,67	0,88
Mart	1,52	1,35	1,12	0,67	0,71	0,76	0,46	0,9	0,67	0,88
Nisan	1,47	1,41	1,05	0,7	0,71	0,79	0,53	0,79	0,72	0,88
Mayıs	1,45	1,5	0,92	0,76	0,67	0,76	0,41	0,7	0,79	0,75
Haziran	1,43	1,64	0,96	0,7	0,72	0,76	0,55	0,67	0,81	0,75
Temmuz	1,36	1,57	0,88	0,66	0,71	0,76	0,68	0,67	0,81	0,73
Ağustos	1,43	1,46	0,76	0,64	0,7	0,65	0,8	0,76	0,87	0,73
Eylül	1,41	1,44	0,73	0,63	0,62	0,58	0,8	0,74	0,87	0,69
Ekim	1,27	1,57	0,61	0,61	0,67	0,58	0,62	0,71	0,88	0,69
Kasım	1,26	1,63	0,68	0,61	0,84	0,48	0,71	0,71	0,82	0,79
Aralık	1,28	1,43	0,72	0,62	0,84	0,47	0,71	0,71	0,82	0,79

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu

(Erişim:http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/isveren/yururlukteki_tarihlerine_gore_gecikme_zammi_oranlari/yururluk+tarihlerine+gore (Erişim Tarihi: 21.07.2017))

Görüleceği gibi gecikme zammı ve gecikme cezası ilk üç ay için birlikte uygulanmaktadır. Bir diğer deyişle ilk üç ay için çifte yaptırım uygulanmaktadır. Çifte

[337] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 28.04.2010/27565.

müeyyidenin amacı ise borçluyu ödemeye başlangıçta daha fazla zorlamaktır. Üç aylık süreden sonra ise yalnızca gecikme zammı uygulanacaktır.[338] 5510 sayılı Kanun uyarınca tahakkuk ettirilecek gecikme zammı için ayrıca faiz yürütülmesi mümkün değildir. Yargıtayın kararları da isabetli bir şekilde bu yöndedir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 18.02.2004, E. 10, K. 104).[339]

Kuşkusuz ki prim Kuruma olan prim borçlarını yasal süresinde ödemeyip bunu ucuz bir krediye dönüştürmek isteyen olan işverenler açısından, piyasa şartlarına uygun olarak tayin edilmiş olan bir faiz öngörülmesi yerindedir. Ancak bununla birlikte borcu ödenemez düzeylere yükseltmenin, prim tahsilatı noktasında bir yarar sağlamayacağı da açıktır.[340]

5.7. PRİMLERİN ÖDENMESİNDE BİRLİKTE SORUMLULUK

Normal şartlar altında primlerin ödenmesinden işverenler sorumludur. Ancak bazı hallerde prim borçlarının ödenmesi noktasında başka sorumlularda olabilir.[341]

5.7.1. İşveren Vekilinin Sorumluluğu

5510 sayılı Kanun md. 12/2'ye göre işveren vekili; işverenin nam ve hesabına olmak üzere işin ya da yürütülen hizmetlerin tamamının yönetimini üstlenmiş olan kimsedir. İşveren vekilleri ile 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanmış olan geçici iş ilişkisi kurulmuş işverenler, 5510 sayılı Kanunda belirtilen yükümlülükler nedeniyle işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmuştur. 5510 sayılı Kanun kapsamında işveren vekili olabilmek için işverenin ad ve hesabına hareket etmek ve işin yahut görülen hizmetin bütününü yönetmek şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir. İş Kanunu bakımından ise işveren vekili, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselerdir. 5510 sayılı Kanun kapsam açısından daha dar bir tanımlama yaparak işin ya da hizmetin bütününü yönetme şartını aramıştır. Bu durumda işyerinin bir bölümünün yönetiminden sorumlu olup İş Kanunu bakımından işveren vekili sayılan bir kişi 5510 sayılı Kanun

[338] Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 145.
[339] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 216-217.
[340] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 216.
[341] Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, s. 175.

kapsamında işveren vekili olarak nitelenemeyecektir.[342] Sonuç olarak 5510 sayılı Kanun md. 12/2'ye göre işveren vekilleri prim borçlarının ödenmesi noktasında işverenlerle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmuştur. Bu hüküm işveren vekillerinin sorumluluklarını ortaya koymak amacı ile getirilmiştir. Kanunda işverenlerin görevleri ilgili maddelerde belirtilmiştir. İşveren vekili de Kanunlarda sayılan ve bu konularda yetkilendirildiği görevleri tıpkı işveren gibi yerine getirecektir. Yerine getirmediği durumlarda ise işverene uygulanan yaptırımlar işveren vekiline de uygulanacaktır.[343]

5.7.2. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Sorumluluk

5510 sayılı Kanun md. 12/6'da alt işverenler; bir işverenden, işyerinde yürütmekte olduğu mal ya da hizmet üretimine ilişkin bir işte yahut da bir işin bölüm ya da eklentilerinde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalılarını çalıştıran üçüncü kişiler olarak tanımlanmıştır. Yine aynı fıkrada sigortalıların, üçüncü bir kişi kanalıyla işe girmiş olması ve bu kişilerle sözleşme yapmış olmaları durumunda bile asıl işverenin, 5510 sayılı Kanunun işverenlere yüklemiş olduğu yükümlülüklerden dolayı alt işverenlerle beraber sorumlu tutulduğu hüküm altına alınmıştır. Bu sorumluluk ise müştereken ve müteselsilen sorumluluk halidir. Ancak işverenin sorumluluğu alt işverenin gerçek prim borcuyla sınırlıdır.[344]

5.7.3. Geçici İş İlişkisinde Sorumluluk

Geçici iş ilişkisi 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde düzenlenmiş ve bu maddenin son fıkrasında; geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, işçinin kendisinde çalıştığı süre içindeki sosyal sigorta primlerinden devreden işveren ile birlikte sorumlu tutulduğu ifade edilmiştir. Benzer bir hüküm 5510 sayılı Kanun md. 12/2'ye konmuş ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan geçici iş ilişkisi kurulan işverenin 5510 sayılı Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu hüküm altına alınmıştır. Sonuç olarak geçici iş ilişkilerinde, geçici işveren, ödünç veren işveren ile birlikte ve fakat işçinin kendi yanındaki çalışma süreleri ile sınırlı olarak ödenmeyen sosyal güvenlik primlerinden müştereken ve müteselsilen

[342] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 265.
[343] Gülsüm Tatar, "Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk", **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 55, 2017/4, s. 2137.
[344] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 267.

sorumludur.

5.7.4. İşyerinin Devri Halinde Yeni İşverenin Sorumluluğu

Sigortalının çalıştırıldığı işyerinin aktif ya da pasifleri ile birlikte devralınması yahut intikal etmesi yahut da başka bir işyerine katılması ya da birleşmesi durumunda eski işverenin Kuruma olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarından, aynı zamanda yeni işveren de müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmuştur. Bu hüküm aleyhine olmak üzere tanzim edilen sözleşme hükümleri geçersizdir (Kanun md. 89/1). Ancak şahsi bir nitelik taşıyan idari para cezaları yeni işvereni bağlamayacaktır.[345]

Fıkra hükmü, işyerinin aktif veya pasifleriyle birlikte devri halinde prim borcundan sorumluluğu düzenlemektedir. O halde işyerinin sadece aktifleri ya da sadece pasifleriyle birlikte devredilmesi halinde bile devralan prim borcundan sorumlu olacaktır. Oysa 5510 sayılı Kanundan önce yürürlükte bulunan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun prim borçlarına halef olma başlıklı 82. maddesi daha farklı bir düzenleme öngörerek, işyerinin aktif ve pasifleriyle birlikte devredilmesi gerektiğini hüküm altına almıştı.[346]

Yargıtay, işyerinin devir ya da intikali halinde yeni işverenin, eski işverenin Kuruma olan prim borçları ve eklentilerinden müteselsil sorumluluğunu kabul etmekle birlikte zincirleme şekildeki bir sorumluluğu kabul etmemektedir. Yani müteselsil sorumluluğu, sadece ilk devreden ve devralan arasında sınırlı tutmaktadır. Ancak salt prim borçlarından kurtulmak ve üçüncü kişileri yanıltmak amacıyla yapılan hileli ya da muvazaalı işlemler bunun dışındadır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 29.01.1992, E.10-566, K. 21).[347]

4857 sayılı İş Kanunu md. 6'da, iş sözleşmesine bağlı hak ve hükümlülükler bağlamında devir halinde, devir tarihinden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden işveren de sorumlu tutulmuş ve fakat bu sorumluluk devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı tutulmuştur. İş Kanununda

[345] Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 213.
[346] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 269.
[347] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 219.

devreden işveren için getirilen iki yıllık bu sorumluluk sınırı 5510 sayılı Kanunda prim borçları getirilmiş değildir. Yani zamanaşımı olgusu hariç olmak üzere prim borcundan sorumluluğun tabi olduğu herhangi bir süre bulunmamaktadır.[348]

Bu madde ile ilgili olarak getirilen düzenleme, prim borcunun mutlaka yeni işverenden tahsil edileceği anlamına gelmemektedir. Kurum öncelikle eski işverenden borcu tahsil etme yollarını araştıracak, Kurum alacaklarının eski işveren tahsili konusunda zorluklarla karşılaşması durumunda yeni işveren ile birlikte ya da yeni işverenden alacaklarını tahsil yoluna gidecektir.[349]

5.7.5. Üst Düzey Yöneticilerin Sorumluluğu

Kurumun başta sigorta primleri olmak üzere diğer tüm alacakları haklı bir sebep olmadan, öngörülen yasal süreler içinde ödenmezse kamu idarelerinde tahakkuk ve tediye ile görevlendirilen kamu görevlileri, tüzel kişiliği olan diğer işyerlerinin şirket yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yönetici yahut da yetkilileri ile bunların yasal temsilcileri Kurum karşısında işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmuştur (Kanun md. 88/20). 506 sayılı Kanun, yönetim kurulu başkanı ve yardımcıları gibi üst düzey yöneticileri prim borçlarından sorumlu tuttuğu halde 5510 sayılı Kanun çok daha kapsayıcı bir düzenleme getirerek yönetim kurulu üyeleri ile birlikte üst düzey yöneticileri, yetkilileri ve kanuni temsilcileri de prim borçlarından dolayı sorumlu tutmuştur.[350]

Şüphesiz yirminci fıkra hükmünün uygulanması noktasında tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlisi ile üst düzey yönetici kavramlarına yüklenecek olan anlam büyük önem arz etmektedir. Yargıtay, 506 sayılı Kanun döneminde vermiş olduğu kararlarında maddede sözü edilen üst düzey yönetici veya yetkiliden kastın, şirketin yönetim ve idaresinde etkili ve söz sahibi olan kişiler olduğunu belirtmekteydi. Yargıtay'ın bu konuda verdiği bir kararda, şirketin idare ve borçlarının ödenmesinde, güncel işlerin yürütümünden inisiyatifi elinde bulunduran kişiler üst düzey yönetici sayılmıştır (Yargıtay 21. H.D. 17.06.2002, 4264/5767). Yine yüksek mahkemenin

[348] Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 213. Aynı yönde Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 219.
[349] Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 205.
[350] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 273.

anonim şirketler açısından üst düzey yönetici kavramına açıklık getiren bir başka kararında; prim borçlarından dolayı müteselsil sorumluluktan söz edebilmek için bir kimsenin yönetim kurulunda başkan ya da başkan yardımcısı gibi unvan taşıması ya da imza yetkisine sahip üye olması yahut da şirketin yönetiminde parasal konularda yetkili genel müdür, finansman veya muhasebe müdürü gibi üst düzeyde sorumluluk taşıyan bir görevli olması gerekmektedir (Yargıtay 21. H.D. 07.06.1999, 3875/4011; aynı daire 26.09.2000, 5121/6113).[351]

Fıkra hükmü ile amaçlanan durum, Kurumun prim alacağının her ne şekilde olursa olsun tahsili amacı ile şirket yönetim kurulu üyeleri dahil olmak üzere üst düzeydeki yönetici ya da yetkilileri ile kanuni temsilcilerinin sorumluluk kurallarına aykırı olarak prim borcundan sorumlu tutulması değildir. Aksine, primlerin tahakkuku ve ödenmesi noktasında görev ve yetkisi bulunmasına rağmen bu sorumlulukları yerine getirmeyen yani ödememe olgusu ile doğrudan illiyet bağı bulunan kişilerin sorumlu tutulmasıdır.[352]

Prim borcundan dolayı müteselsilen sorumlu tutulacak olan kişilerin yönetim kurulunun başkan veya başkan yardımcısı olması gerekli olmamakla birlikte, 506 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi idari ve mali işlerinde doğrudan söz sahibi yahut yetkili olmayan, karar organında yer almayan kişilerin tüzel kişi işverenle müşterek sorumluluğu 5510 sayılı Kanun döneminde de söz konusu olmayacaktır. Bunun yanında yöneticinin müteselsilen sorumlu tutulması için prim borcunun olduğu dönemde bu sıfatı haiz olması gerekmektedir.[353]

Üst düzey yöneticilerin müteselsil sorumluluğunun söze konu olabilmesi için tüzel kişinin sigorta primlerinin haklı bir sebep yokken ödenmemiş olması gerekmektedir. Haklı sebep kavramı ise nispi ve takdire bağlı bir kavram olup her somut olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. Bunun yanında primlerin ödenmemesi ile ödenememe sebebi arasında dürüstlük kuralı açısından adil bir bağın kurulabildiği durumlarda (örneğin mücbir sebep) haklı sebebin varlığı kabul edilmelidir. Çünkü anılan fıkra hükmünün amacı Kurumun prim alacaklarının tahsilinin inandırıcı

[351] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 305-306.
[352] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 223.
[353] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 306.

olmayan nedenler ile sürüncemede bırakılmasının engellenmesidir.[354]

5.8. PRİM BORÇLARININ ERTELENMESİ, TECİL VE TAKSİTLENDİRİLMESİ İLE YENİDEN YAPILANDIRILMASI

5.8.1. Afet ve Diğer Mücbir Sebep Hallerinde Primlerin Ödenme Süresinin Ertelenmesi

Daha önce anlatıldığı üzere afet ve diğer mücbir sebep hallerinin varlığı halinde aylık prim ve hizmet belgesinin verilme süresinin ertelenmesinde olduğu gibi aynı gerekçelerin varlığı halinde prim ödeme yükümlülüğü de ertelenecektir. Buna göre; yangınlar, su baskınları, seller, kuraklıklar, yer kaymaları, depremler ve benzeri nitelikteki afetlerle ağır hastalık, ağır kaza, tutukluluk ve sabotaj gibi sebeplerle ticari ya da ekonomik kayıplara uğramış olan işverenler, bağımsız olarak çalışanlar ve primleri kendileri tarafından ödenen sigortalılar, anılan durumları belgelemeleri kaydıyla, olayın ya da afetin vuku bulduğu tarihin akabindeki 3 ay içinde talepte bulunmaları ve de prim ödeme aczi içinde olduklarının da yapılacak araştırmalar sonucunda tespit edilmesi halinde, anılan olay ya da afetin vuku bulduğu tarihin öncesine ait yasal ödeme süresi geçmiş olan borçları ile olay ya da afetin vuku bulduğu tarihi izleyen 3. ayın sonuna kadarki sürede doğacak olan borçları, olay ya da afetin vuku bulduğu tarihten sonra 1 yıla kadar Kurum tarafından ertelenebilecektir (Kanun md. 91/1).

Ayrıca yetkili makamlar tarafından, genel hayatı etkilediği yönünde karar verilmiş olan olay, afet ya da zorlayıcı bir sebep halinin varlığı durumunda, genel hayatın etkilendiği bölgeler, iller, ilçeler ya da mahallerde doğrudan ya da dolaylı olarak bunlardan zarar görmüş işverenler ile sigortalıların Kuruma ödemesi gereken primlerin ödeme sürelerini, Kanunda yer alan sürelere bağlı kalmaksızın, genel hayatın etkilendiği bölgeler, iller, ilçeler ya da mahallerdeki durumları ve gelişmeleri göz önüne alarak tayin etme ve erteleme noktasında Kurum yetkili kılınmıştır (Kanun md. 91/3). 3. fıkra hükmünün uygulamasına ilişkin olarak İşveren Uygulama Tebliği'nde de bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre; 15.05.1959 tarihli ve 7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun gereğince

[354] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 226.

genel hayatı etkilediğine karar verilen afetler sebebiyle, afet bölgesinde doğrudan ya da dolaylı olarak zarar gören işverenler ile sigortalıların; afetin olduğu tarihten afetin olduğu tarihi izleyen ayın sonuna kadar ödemekle yükümlü oldukları primlerin, afetin olduğu tarihi izleyen ayın sonuna kadar ödenmesi halinde primler yasal süresi içinde Kuruma ödenmiş sayılacaktır. Ayrıca erteleme süresini ve primlerin ödenme süresini uzatmaya Kurum yetkilidir. Kurum anılan yetkisini; bölgeler, iller, ilçeler, mahaller ve afet nedeniyle zarara uğrayanlar ile bunların zarar görme derecelerini ya da prim çeşitleri itibari ile farklılaştırılmış süreler şeklinde belirlemek şeklinde de kullanabilecektir (İşveren Uygulama Tebliği 2.5).

Kuruma olan borçların ertelendiği süre zarfı içinde zamanaşımı süresi işlemeyecektir. Ayrıca borçların ertelenen kısmı için ayrıca gecikme cezası ve gecikme zammı da uygulanmayacaktır (Kanun md. 91/4).

5.8.2. Prim Borcunun Tecil ve Taksitlendirilmesi

6183 sayılı Kanunun 48. maddesine göre borcun vadesinde ödenmesi ya da haczin uygulanması durumunda yahut da haczedilmiş malların nakde dönüştürülmesi borçluyu zor bir durumun içine düşürecek ise borçlunun yazıyla talepte bulunması ve teminat göstermiş olması kaydıyla kamu alacağı otuz altı ayı geçmemek üzere ve faiz alınarak borç tecil edilebilir. Prim borçlusunun tecil talep edebilmesi birtakım şartların varlığına bağlanmıştır. Öncelikle borcun zamanında ödenmesi borçluyu çok zor duruma düşürmelidir. Çok zor durum halinin tespiti Kurum tarafından çeşitli formüller kullanarak tespit edilir. Kamu alacağının tecil edilmesi için mutlaka borçlunun Kuruma yazılı olarak başvurması gerekmektedir. Son olarak tecil talebinin kabul edilmesi için kural olarak teminat gösterilmesi gerekmektedir. Ancak toplam borcun elli bin Türk Lirasının altında olması durumunda teminat alınmayacaktır. Elli bin TL'lik bu sınır, işyeri ve borç türüne bakılmaksızın borçlunun ya da işverenin alacaklı Kurum ünitesine olan borç toplamı esas alınarak tespit olunacaktır.[355] 21.10.2010 tarihinden bu yana 6183 sayılı Kanun md. 48 uyarınca yapılacak olan tecil ve taksitlendirmelerde kural

[355] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 261.

olarak yıllık % 12 oranında tecil faizi uygulanacaktır.[356]

5.8.3. Prim Borçlarının Yeniden Yapılandırılması (Taksitlendirilmesi)

Primlerin Kurum tarafından yasal süresi içinde etkin bir biçimde tahsil edilememesi, işverenlerin prim ödeme yükümlülüklerini yerine getirmemeleri ve uygulanan gecikme zamlarının yüksek olması konuyu çok daha karmaşık bir hale getirerek adeta toplumsal bir sorun haline dönüştürmektedir. Anılan nedenlerle aslında yöntemin çok da etkin olmadığı bilindiği halde, siyasi iktidarlar vergi borçları gibi prim borçları içinde sık aralıklarla ödeme kolaylığı (borçları yeniden yapılandırma – taksitlendirme) öngören düzenlemeler yapma yoluna gitmektedirler.[357]

5510 sayılı Kanun döneminde de primlerin yeniden yapılandırılmasına ilişkin yeni düzenlemeler yapılmaya devam edilmiştir. Hatta ilk düzenleme henüz 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden hemen önce yapılmıştır. Gerçekten de 2008 yılında 5763 sayılı Kanunla[358] 5510 sayılı Kanuna geçici 23. madde eklenmiş ve 5458 sayılı Kanuna göre borçlarının yapılandırılması bozulanlara bu yapılandırmalarını ihya imkanı getirilmiştir. Bunun dışında Kanuna eklenen geçici 24. madde ile oldukça kapsamlı bir başka yapılandırma hakkı öngörülmüştür. Bu imkandan yararlanmak için borçlulara iki aylık başvuru süresi tanınmış, ancak bu süre içinde Kuruma başvurmayanlar için yine 2008 yılında bu kez 5797 sayılı Kanunla[359] yeni bir hak daha verilmiştir.[360] Yapılandırma alanındaki en kapsamlı düzenleme ise 13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı Kanunla gerçekleştirilmiştir. Buna göre; prim borçları ve idari para cezaları alacakları için belli bazı şartlarla yeniden yapılandırma imkanı getirilmiştir.[361] Akabinde 6552 sayılı Kanunla, 2014 yılı Nisan ve önceki aylara ait olup 10.09.2014 tarihinden önce tahakkuk edip ödenmemiş prim borçları, idari para cezaları vs. için bir yapılandırma daha öngörülmüştür. Bu yapılandırma henüz devam ederken bu kez 03.08.2016 tarih ve 6736 sayılı Kanunla[362] yeni bir yapılandırmaya gidilmiş[363] ve bu yapılandırma için

[356] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 262.
[357] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 309.
[358] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 26.05.2008/26887.
[359] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 19.08.2008/26972.
[360] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 309.
[361] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 214.
[362] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 19.08.2016/29806.
[363] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 309.

başvurduğu halde şartları ihlal edenlere bir hak daha tanımak amacıyla 6770 sayılı Kanun[364] çıkarılmıştır. Son olarak 27.05.2017 tarihli ve 7020 sayılı Kanunla[365] yeniden bir yapılandırmaya gidilmiştir. Bu yapılandırma ile 2017 yılı Mart ayı ve öncesine ait olan ve ilk taksit ödeme süresinin sonu olan 31.08.2017 tarihine kadar tahakkuk edip ödenmemiş borçlar yapılandırılmıştır.[366]

Görüldüğü gibi her bir yapılandırma bir sonrakine hazırlık niteliği taşımaktan başka bir anlam taşımamaktadır.[367] Bu denli sık başvurulan aflar ya da ödeme kolaylıkları adeta bir tahsilat yöntemi haline gelmiş durumdadır ve bunlar prim ödeme yükümlülerini neredeyse prim borcunu ödememeye teşvik etmektedir.[368] Gerçekten de af/yeniden yapılandırma beklentisi içine giren borçlular ödemelerini yasal süresi içinde yapmamayı tercih etmekte ve bunun üzerine çıkarılan bu kanunlar ile primler tahsil edilebilmektedir. Kuşkusuz ki bu durum olması gereken değildir. Çünkü bu sistem primlerini yasal süresi içinde düzenli olarak ödeyenleri cezalandırmakta[369] ve ayrıca prim ve vergi ödeme ahlakını da ortadan kaldırmaktadır.[370]

5.9. PRİM BORÇLARINDA ZAMANAŞIMI

Zamanaşımı (mürur-u zaman) bir hakkın kazanılması ya da kaybı için bir zamanın geçmesini ifade eden bir kavram olarak tanımlanabilir. Bir hakkı kazandırıcı niteliğe sahip zamanaşımına, kazandırıcı zamanaşımı denirken, bir hakkın kaybı neticesini doğuran zamanaşımına, düşürücü zamanaşımı denir. Belirli bir süre geçtikten sonra o şey talep edilebilirse de artık dava edilemez; yani artık borç, eksik borç durumuna gelmiştir (Yargıtay 10. H.D. 27.11.2008, E:2007/14678, K:2008/15364).[371] Prim başta olmak üzere diğer tüm Kurum alacakları, yasal ödenme sürelerinin sona erdiği tarihi izleyen takvim yılının başından itibaren 10 yıllık zamanaşımı süresine tabi tutulmuştur (Kanun md. 93/2). Bunun için kamu alacağının tabi olacağı zamanaşımı

[364] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 27.01.2017/29961.
[365] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 27.05.2017/30078.
[366] Celal Özcan, "7020 Sayılı Kanun'a Göre Yeni SGK Borç Yapılandırılması", *Dünya*, 31.05.2017, https://www.dunya.com/kose-yazisi/7020-sayili-kanuna-gore-yeni-sgk-borc-yapilandirmasi/365216, (06.12.2017).
[367] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 283.
[368] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 214. Aynı yönde; Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 309.
[369] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 310.
[370] Yusuf Alper, "Reform Sonrası Dönemde Doğruları ve Yanlışları ile Sosyal Güvenlik Politikaları", **İşveren Dergisi**, Cilt: 54, Sayı: 4, Temmuz-Ağustos 2016, s. 85.
[371] Zehra Ayan, "Sosyal Sigorta Prim Borçlarının Tahsilinde Zamanaşımı", **Sicil**, Sayı:19, 2010, s. 117.

süresini düzenleyen 6183 sayılı Kanun md. 102 hükümleri, Sosyal Güvenlik Kurumunun alacakları bakımından uygulama alanı bulmayacaktır.[372] Zamanaşımının kesilmesi durması noktasında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu[373] md. 153 ve devamı maddeleri uygulanacaktır.[374]

5510 sayılı Kanunda, Kurumun prim ve diğer alacaklarına ilişkin olarak on yıllık bir zamanaşımı süresi öngörülmüştür. Ayrıca zamanaşımı süresinin, ödeme süresinin dolduğu tarihi izleyen takvim yılı başından başlayacağı ifade edilmiştir. Ancak bu cümlenin devamında on yıllık zamanaşımı süresinin başlangıcı bakımından bazı özel tarihler belirlenmiştir.[375] Buna göre, anılan alacaklar; mahkemelerin vermiş olduğu kararlar neticesinde doğmuşsa mahkeme kararlarının kesinleştiği tarihten, Kurumun denetim elemanları olan Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ile Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından incelemeler neticesinde doğmuşsa bunlar tarafından tanzim edilen rapor tarihlerinden, diğer kamu kurumlarının denetim elemanlarınca kendi mevzuatları kapsamında yapılan incelemeler neticesinde doğmuşsa bunlar tarafından tanzim edilen raporların Kuruma ulaştığı tarihten, bankaların, döner sermayeli kuruluşların, kamu idarelerinin ve kanun ile kurulmuş olan kurumların ve kuruluşların verdikleri bilgi ve belgelerden doğmuşsa anılan bilgi ve belgelerin Kuruma ulaştığı tarihten başlayacaktır (Kanun md. 93/2).

Fıkra hükmünden anlaşılabileceği gibi kanun koyucu bu düzenleme ile zamanaşımı süresinin başlangıcı noktasında, alacağın doğduğu tarihi takip eden yılbaşını esas alan kuralı terk etmiş ve alacağın varlığının Kurumca öğrenildiği tarihi baz almıştır. Dolayısıyla Kurumun prim ve diğer alacaklarında kendine özgü bir zamanaşımı başlangıcı öngörüldüğü söylenebilir.[376] Bu husus öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre anılan fıkra hükmü ile Kurumun prim alacakları bakımından zamanaşımı kurumu adeta ortadan kaldırılmıştır ki bu durum hukuki güvenlik ilkesi ile

[372] Serkan Odaman, "Sigorta Prim Alacaklarında Zamanaşımı", **Sicil**, Sayı: 20, 2010, s. 143.
[373] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 04.02.2011/27836.
[374] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 231.
[375] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 314.
[376] Nurşen Caniklioğlu, "5510 Sayılı Kanuna Göre Sosyal Güvenlik Kurumunun Prim Alacaklarında Zamanaşımı", **MÜHFAD**, Sayı: 20, 2014, s. 839-840.

bağdaşmaz.[377] Diğer bir görüşe göre ise düzenleme son derece isabetlidir. Çünkü Kurumun prim alacakları kayıt dışı işçi çalıştırılması veya primlerin düşük ödenmesi ile söz konusu olmaktadır ki Kurumun prim alacaklarında on yıllık zamanaşımı süresinin kabul edilmesi halinde bu durumdaki işverenler adeta ödüllendirilmiş olur.[378]

Tarihi seyri içinde Sosyal Güvenlik Kurumunca uygulanacak olan zamanaşımı süresi defalarca değişikliğe uğramıştır. Bu değişiklikleri dönemler bazında ve dört başlık altında ele alabiliriz. Bu dönemler; 3917 sayılı Kanundan önceki dönem, 3917 sayılı Kanun dönemi, 5198 sayılı Kanun dönemi ve 5510 sayılı Kanun dönemi. Yıllar itibari ile prim ve prime ilişkin alacaklarda uygulanacak olan zamanaşımı süreleri; 08.12.1993 tarihine kadar on yıllık zamanaşımı süresi uygulanacak ve bu süre muacceliyet tarihinden başlayacaktır, 08.12.1993-06.07.2004 tarihleri arasında beş yıllık zamanaşımı süresi uygulanacak ve bu süre alacağın vadesinin başladığı takvim yılını izleyen yılbaşından başlayacaktır, 06.0.2004-01.10.2008 tarihleri arasında on yıllık zamanaşımı süresi uygulanacak ve bu süre muacceliyet tarihinden başlayacaktır, 01.10.2008 ve sonraki tarihlerde on yıllık zamanaşımı süresi uygulanacak ve bu süre ödeme dönemini izleyen yılbaşından itibaren başlayacaktır.[379]

Prim alacaklarının zamanaşımı süresinin sıkça değişmesi nedeniyle uygulamada bu alacaklara uygulanacak olan zamanaşımı süresinin hangi yasal düzenlemeye tabi olacağı da sorun olmuştur. Yargıtay bu konuda uyuşmazlığın borcun tahakkuk ettirildiği tarihte yürürlükte olan kurallara göre çözülmesi gerektiğini belirtmekteydi. Ancak hem Yargıtay 10. Hukuk Dairesi ve hem de 21. Hukuk Dairesi 2012 yıllarında verdiği kararlarında bu uygulamadan ayrılmışlardır.[380] Ancak Yargıtay 21. Hukuk Dairesi isabetli olarak 2014 yılında verdiği bir kararında, uyuşmazlığın, mahkeme kararının 5510 sayılı Kanun döneminde verilmiş olmasına bakmaksızın, karara konu olan prim alacağının hangi dönemde doğmuş olduğunu tespit ederek o dönemde yürürlükte bulunan zamanaşımı hükümlerine göre değerlendirilmesi

[377] Caniklioğlu, "5510 Sayılı Kanuna Göre Sosyal Güvenlik Kurumunun Prim Alacaklarında Zamanaşımı", s. 840; Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 315; Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 295.
[378] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 231.
[379] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 295.
[380] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 315.

gerektiğini ifade etmiştir.[381] Anılan Yargıtay kararını (21. H.D. 24.03.2014, E. 2013/2507, K. 2014/5720) isabetli bulan öğreti görüşlerinde de aksi bir yaklaşımın 5510 sayılı Kanun hükmünün geriye doğru yürütülmesi anlamına geleceği ve bunu Kurum lehine olarak düşünmenin, Kurumun ihmallerinin sonuçlarına katlanmaması ve zamanaşımı süresinin yasalarla sürekli güncellenmesi anlamına geleceği belirtilmektedir.[382]

Son olarak ifade edilsin ki zamanaşımı süresinden sonra Kuruma yapılacak olan ödemeler de kabul edilir. Ancak bağımsız çalışan sigortalıların (Kanun md. 4/1/b kapsamındaki sigortalılar) zamanaşımı nedeniyle prim ödenmeyen süreleri sigortalılık süresi bakımından dikkate alınmaz ve anılan sürelere dair sigortalılık hakları ile yükümlülükler ortadan kalkar (Kanun md. 93/son).

5.10. YERSİZ ALINAN PRİMLERİN İADESİ

İşverenler ya da sigortalılar tarafından Kuruma yanlış ödeme yapılmış olması mümkündür. Yapılan yanlış ödeme; işverenlerin, sigortalıların ya da Kurumun bir hata yahut da kastından kaynaklanmış olabilir. Örneğin bağımsız çalışan bir kişi; hizmet akdiyle çalışan bağımsız çalışan konumunda ya da aynı kişi birden fazla sigortalı statüsünde çift prim ödemesi yapmış olabilir. Bunlar gibi bilerek ya da bilmeyerek yapılmış olan bu tür ödemeler yersiz ödeme olarak tanımlanır.[383] Yersiz ödeme, sigortalıdan, işverenden ya da Sosyal Güvenlik Kurumundan kaynaklanan nedenlerle, sigorta ilişkisinin doğumu ya da devamı koşullarında, ayrıca prim borcu koşullarında yapılan hatalı değerlendirmeler sonucunda, Kuruma hak etmediği halde ödenen primler ile sigortalı veya işverenince hile ile yatırılan primler olarak tanımlanabilir.[384] Yersiz olarak alınan primlerin iadesi ile güdülen amaç bir haksızlığın ve yanlışlığın onarılması ile Kuruma karşı beslenen güvenin korunmasıdır.[385]

Yanlış ya da yersiz olarak alındığı anlaşılan primler, alınmış oldukları tarihten başlayarak 10 yıl geçmemiş olması şartıyla ve hisseleri oranında olmak üzere

[381] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 315-316.
[382] Levent Akın, "Prim Alacaklarına Uygulanacak Olan Zamanaşımı", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 28, Sayı: 4, Temmuz 2014, s. 44 (s. 34 ila 44).
[383] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 228-229.
[384] Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 216.
[385] Mustafa Çenberci, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara: Olgaç Matbaası, 1985, s. 567.

işverenlere, sigortalılara, isteğe bağlı sigortalılara ya da genel sağlık sigortalılarına yahut da bunların hak sahiplerine yasal faizi ile birlikte geri verilecektir. Uygulanacak yasal faiz, primin Kuruma yatırıldığı tarihi izleyen aybaşından, iadenin yapıldığı ayın başına kadar geçen süre için hesaplanacaktır. Fakat Borçlar Kanunu md. 65 hükmü saklıdır (Kanun md. 89/3). Ancak fıkra hükmünden görüleceği gibi Kurumun iade yükümlülüğü on yıllık zamanaşımı süresi ile sınırlıdır. Bu süre zamanaşımı süresidir.[386] Zamanaşımının başlangıç tarihi ise primlerin alındığı tarihtir.[387] Kurum, haksız olarak almış olduğu primleri ilgililere iade ederken yasal faiz de ödemek durumundadır. Böylece daha önce tartışmalı olan bir husus, isabetli olarak yasal esasa kavuşturulmuştur.[388]

Fıkra hükmünde, Kurumun yanlış ve yersiz alınan primleri geri verme yükümlülüğü noktasında Borçlar Kanununun 65. madde hükmünün saklı olduğu ifade edilmiştir. Eski Borçlar Kanununun 65. maddesinin bugünkü karşılığı olan ve Geri İstenememe başlıklı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md. 81'de: *"Hukuka veya ahlaka aykırı bir sonucun gerçekleşmesi amacıyla verilen şey geri istenemez"* denmiştir. Bu düzenleme özellikle sahte sigortalılık ilişkisinde uygulama alanı bulmaktadır.

Herhangi bir kimse artık sosyal sigortalara tabi olarak çalışmadığını ve de sosyal sigortalardan yararlanmadığını ifade ederek daha önce Kuruma ödemiş olduğu primlerin iadesini isteyemez. Bu durum sigortalılığın zorunlu olması ilkesinin doğal bir sonucudur. Yalnızca toptan ödeme hükümlerinin şartları oluşmuş ise o güne kadar ödenen primlerin iadesi istenebilir.[389]

İşverenlerin Kuruma yatırmış oldukları primler, işveren ve sigortalı paylarından oluştuğu için işveren ve sigortalı, Kurum aleyhine açacakları davalarda (yahut prim borcu bulunmadığı yolundaki davalarda) sadece kendi prim paylarını konu yapabilirler. Mahkeme de sadece sigortalının ya da işverenin prim payı hakkında karar verecektir.[390]

---

[386] Tunçomağ, **Sosyal Sigortalar**, s. 205.
[387] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 229.
[388] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 316.
[389] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 230.
[390] Çenberci, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, s. 572.

Yanlış veya yersiz olarak alınmış olan primlerin Kurumca iade edilmesi sigorta yardımlarını da etkiler. Gerçekten de Kanun md. 89/4 hükmü uyarınca primleri geri verilenler, iade edilen primler sebebiyle aylıklarını, gelirlerini, ödeneklerini ve sağlık hizmetlerinden faydalanma şartlarını kaybetmeleri halinde, 5510 sayılı Kanun kapsamında ödenen aylıkları, gelirleri ve ödenekleri ile bunlara verilen sağlık hizmeti yardımları durdurulacaktır. Primlerin sigortalıya iadesi nedeniyle yapılmakta olan yardımların durdurulması, geri verilen primlerden dolayı yardım, tahsis ve ödeme koşularının yitirilmesine bağlıdır. Bundan dolayı yapılan her yardım türü ayrı ayrı dikkate alınmak suretiyle Kanunun aradığı yararlanma koşullarının yitirilip yitirilmediğinin araştırılması gerekmektedir.[391] Çünkü ilgili kişi iadeye rağmen edimlerden yararlanma şartlarını yitirmemiş olabilir. Bu halde sunulan edimler etkilenmeyecek ve ilgili kişi adına olumsuz bir durum doğmayacaktır.[392]

Kanun md. 89/son hükmünde; Kurum tarafından yanlış ya da yersiz olarak yapılmış masrafların Kanun md. 96 hükümleri çerçevesinde ilgili kişilerden geri alınacağı ifade edilmiştir. Kanun md. 96/1'de ise; *"Kurumca işverenlere, sigortalılara, isteğe bağlı sigortalılara gelir veya aylık almakta olanlara ve bunların hak sahiplerine, genel sağlık sigortalılarına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere, fazla veya yersiz olarak yapıldığı tespit edilen bu Kanun kapsamındaki her türlü ödemeler; a) Kasıtlı veya kusurlu davranışlarından doğmuşsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla on yıllık sürede yapılan ödemeler, bu ödemelerin yapıldığı tarihlerden, b) Kurumun hatalı işlemlerinden kaynaklanmışsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla beş yıllık sürede yapılan ödemeler toplamı, ilgiliye tebliğ edildiği tarihten itibaren yirmi dört ay içinde yapılacak ödemelerde faizsiz, yirmi dört aylık sürenin dolduğu tarihten sonra yapılacak ödemelerde ise bu süre sonundan itibaren hesaplanacak olan kanuni faizi ile birlikte, ilgililerin Kurumdan alacağı varsa bu alacaklarından mahsup edilir, alacakları yoksa genel hükümlere göre geri alınır"* denmiştir.

Kimlere yapılan ödemelerin geri alınabileceği hususu fıkra hükmünde belirtilmiştir. Bunlar işverenler, sigortalılar, isteğe bağlı sigortalılar, gelir veya aylık

[391] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 317.
[392] Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 217.

almakta olanlar, bunların hak sahipleri ile genel sağlık sigortalıları ve bu sigortalıların bakmakla yükümlü olduğu kişilerdir. Bu kişiler fıkra hükmünde sayılı ve sınırlı olarak belirlenmiştir; yani bu sınırlamanın dışına çıkılamayacaktır.[393]

Fıkra hükmünde yer alan ilgililerin kasıtlı ve kusurlu davranışlarının neler olduğu, Kanun md. 96/4 hükmüne dayanılarak çıkarılan Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsiline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik[394] md. 5/1'de tanımlanmıştır. Buna göre; a) Kuruma verilen ya da ibraz edilen belgelerle gerçeğe aykırı bildirimde bulunulması durumu, b) Örneği Kurumca hazırlanan belgelerle bildirilmesi taahhüt edilen durum değişikliklerinin bir ay içinde Kuruma bildirilmemesi durumu, c) Kanunda öngörülen şartlar yerine gelmediği halde sahte bilgi ve belgelerle sağlık hizmetleri ve diğer haklardan, ödeneklerden yararlanılması ile gelir veya aylık bağlatılması durumu, ç) Sahte hizmet kazandırılmak suretiyle sağlık hizmetleri ve diğer haklardan, ödeneklerden yararlanılması ile gelir ya da aylık bağlatılması durumu, d) Boşanma nedeniyle gelir ya da aylık bağlandıktan sonra boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşanması durumu, e) Gelir ve aylıklarının kesilmesi gerektiği halde durumun gizlenmesi ve/veya bildirilmemesi durumu, f) Sigortalılar ile gelir veya aylık alanlara yapılan ödemelerden, hak sahipliği sona ermesine rağmen her hangi bir kişi tarafından tahsilat yapılması durumu ilgililerin kasıtlı ve kusurlu davranışları olarak tanımlanmıştır. Yönetmeliğe göre Kurumun hatalı işlemleri; ilgililerin kasıtlı ve kusurlu davranışları dışında kalan ve Kurum çalışanlarının kasıtlı ya da kusurlu davranışı, ihmali, dikkatsizliği veya da bilgisizliği gibi sebeplerden kaynaklanan yersiz ödemeler olarak tanımlanmıştır (Yönetmelik md. 6/1).

Ancak öğretide Kurumun hatalı işlemi nedeniyle iyiniyetli bir şekilde alınmış olan yersiz ödemelerin sigortalı veya hak sahiplerinden geri alınmaması gerektiği ifade edilmektedir. Buna göre, sebepsiz zenginleşmede, sebepsiz zenginleşenin iyi niyetli olması durumunda da elinde kalanla sorumlu olmasına ilişkin Türk Borçlar Kanunu md. 79/1[395]'deki genel kuralın burada da uygulanması gerektiği ve sigortalı veya hak

[393] Resul Aslanköylü, "Sosyal Sigortalar Kurumunca Yapılan Fazla ya da Yersiz Ödemelerin Geri Alınması"**, Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 3, 2014, s. 23.
[394] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 27.09.2008/27010.
[395] 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md. 79/1: *"Sebepsiz zenginleşen, zenginleşmenin geri istenmesi sırasında elinden çıkmış olduğunu ispat ettiği kısmın dışında kalanı geri vermekle yükümlüdür."*

sahiplerinin ellerinde kalan miktarla sorumlu olduklarının kabulünün isabetli olacağı ifade edilmektedir.[396] Hatta somut olay açısından iyiniyetli zenginleşenin elinde herhangi bir şey kalmamışsa iade ile sorumlu tutulmaması gerektiği de ifade edilmektedir.[397]

Fıkra hükmünde Kurumun yaptığı fazla veya yersiz ödemeyi geri alabileceği en çok süreler belirtilmiştir. Kurumun, yapılan yersiz ödemeleri geri isteyebilmesinin belirli bir süreyle sınırlandırılmasının amacı, şüphesiz ki borçluları sürekli ödeme tehdidi altında bırakmamaktır.[398]

Son olarak belirtilsin ki yukarıda anlatılmış olan nedenle yersiz ödenmeyip herhangi bir statüden sigortalı iken bir başka statüde adına prim ödenmiş olan sigortalıların yersiz olarak tahsil edilmiş olan prim asılları, geçerli sayılan sigortalılık statüsüne aktarılır. Kurum tarafından bunun nasıl yapılacağı ise 2014/28 sayılı Kurum Genelgesinde açıklanmıştır.[399]

[396] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 317; Aslanköylü, "Sosyal Sigortalar Kurumunca Yapılan Fazla ya da Yersiz Ödemelerin Geri Alınması", s. 30 vd.
[397] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 319-320; Resul Aslanköylü, "Dürüstlük Kuralının ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağının Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkisi", **Sicil**, Sayı: 16, 2009, s. 212; Ayşe Köme Akpulat, "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İyiniyetin Korunması", **Sicil**, Sayı: 23, 2009, s. 199.
[398] Aslanköylü, "Sosyal Sigortalar Kurumunca Yapılan Fazla ya da Yersiz Ödemelerin Geri Alınması", s. 26.
[399] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 230.

İKİNCİ KISIM

PRİM TEŞVİKLERİ

1. GENEL OLARAK

Sosyal sigorta prim oranlarının yüksek olması ve sosyal sigorta prim maliyetlerinin toplam üretim maliyeti üzerinde yaratmış olduğu yük, işverenler açısından her dönem için önemli bir problem alanı olmuştur. Bu sebeple işverenlerin prim yükünden kaçınma eğilimlerinin doğal bir sonucu olarak kayıt dışı işçi çalıştırma olgusu yaygınlaşmıştır. Kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında, kayıt dışı çalışma ve çalıştırmayı cezalandırma yönteminin yetersizliği nedeniyle yöntem değişikliğine gidilmiş ve bu kez kayıtlı istihdamı teşvik yöntemi benimsenmiştir. Prim teşvikleri de bu kapsamda olmak üzere sosyal sigorta hukukunun bir parçası haline gelmiştir.[400]

Diğer taraftan, işsizlikle mücadele politikalarını aktif ve pasif politikalar şekilde ikiye ayırmak mümkündür. Aktif politikalar; AB istihdam stratejisine de uygun olarak daha ziyade iş yaratımıyla ilgili politikalar iken pasif politikalar; iş ve işçi bulma hizmetlerini içeren kısa vadeli çözümler üreten ve işgücü piyasalarını düzenleyen önlemlerdir.[401] Sosyal sigorta prim oranlarının azaltılması veya işverenlerce ödenmesi gerekmekte olan primlerin bir kısmının Hazinece karşılanması, istihdamının teşvikinde de çok önemli bir araç[402] ve aktif politika enstrümanıdır. Bu tür teşvik veya kolaylaştırıcı uygulamalarının diğer amaçları; ifade edildiği gibi kayıt dışı istihdamının kayıt altına alınması,[403] prim tahsilatının kolaylaştırılması[404] ve sahte sigortalı bildirimlerinin önüne geçilmesidir. Avrupa Birliği ülkelerinde de gerek istihdamı arttırmak ve gerekse de kayıt dışı istihdamın önüne geçmek amacı ile teşvik politikaları

[400] Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 207.
[401] Cem Kılıç, "İşyerlerine Getirilen Teşvikler, İşsizlik Sigortası Düzenlemeleri ve İşkur Faaliyetleri", **İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler İşletmelere Ne Getiriyor? Semineri**, İstanbul, 16 Temmuz 2008, s. 59 (56-57).
[402] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 280. Teşvik uygulamalarının istihdama etkisi konusundaki değerlendirmeler için bkz. Nurşen Caniklioğlu ve Saim Ocak, "5921 Sayılı Kanunla Getirilen Teşvikler", **Sicil**, Sayı: 15, 2009, s. 167 (s. 167 ila 182); Yakup Süngü, "Yeni İstihdam Paketi ve Sosyal Sigortalarda Uygulanan Teşvikler", **Sicil**, Sayı: 11, 2008, s. 139-140 (s. 131 ila 141); Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 21 vd.
[403] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 290; Süngü, "Yeni İstihdam Paketi ve Sosyal Sigortalarda Uygulanan Teşvikler", s. 131.
[404] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 116.

etkin bir biçimde kullanılmaktadır.[405] Anılan gerekçelerle özellikle son yıllarda işverenlerin prim ödeme yükümlülükleri konusunda önemli teşvikler getirilmiştir.[406] Ancak öğretide prim teşviki uygulamasının yerine mevcut prim oranlarının sürekli olarak uygulanacak şekilde düşürülmesinin daha yerinde bir uygulama olacağı ifade edilmektedir.[407]

Prim teşviklerinin bir bölümü çalışanlara ilişkin iken bir bölümü de belirli bölgelere ilişkindir.[408] Teşviklerin bazıları süreli; yani belirli bir süre uygulandıktan sonra, yasal sürenin sona ermesiyle birlikte ortadan kalkacak bir niteliği haiz iken bazı teşvikler ise süresizdir; yani süreklilik taşımaktadır.[409] Bu teşviklerin önemli bir kısmı 5510 ve 4447 sayılı Kanunlarda düzenlenmişken bir kısmı da diğer kanunlarda düzenlenmiştir. Ancak çoğu birbiriyle örtüşecek şekilde ve dağınık bir mevzuatla getirilen bu teşvikler bir yandan mevzuatının izlenmesini diğer yanda da yapılacak tercihleri güçleştirmesi nedeniyle haklı olarak eleştirilmektedir.[410] Kanımızca da gerek teşvik çeşitliliğinin ve gerekse de teşvik mevzuatlarının sadeleştirilmesi, teşviklerle hedeflenen amaca ulaşma noktasında yerinde olacaktır.

2. UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI PRİMİ İŞVEREN HİSSESİNİN 5 PUANININ HAZİNECE KARŞILANMASI (5510 SAYILI KANUN MD. 81/1/I)

2.1. Genel Olarak

5763 sayılı Kanunun 24. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 81. maddesinin birinci fıkrasına eklenen ı bendinde; Kanun md. 4/1/a bendi (hizmet akdiyle çalışan) kapsamında sigortalı çalıştıran özel sektör işverenlerinin bu sigortalılar adına ödemek zorunda oldukları uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesinin beş puanının Hazine tarafından karşılanacağı hüküm altına alınmıştır. Fıkra hükmünde açıkça ifade

[405] Süngü, "Yeni İstihdam Paketi ve Sosyal Sigortalarda Uygulanan Teşvikler", s. 131.
[406] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 290-291. Teşvikler hakkında ayrıntılı açıklamalar için ayrıca bkz. Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**; Özcan/Demirci, **Sigorta Prim Teşvikleri**; Hamit Tiryaki ve Yalçın Baştürk, **Sigorta Prim Teşvikleri ile İlgili Mevzuat**, 1. Baskı, Ankara: Bilge, 2016; Cüneyt Olgaç ve Mehmet Bulut, **İstihdam Teşvikleri**, 1. Baskı, Ankara: TÜRMOB Yayınları, 2014; Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 116 vd.
[407] Caniklioğlu/Ocak, "5921 Sayılı Kanunla Getirilen Teşvikler", s. 181.
[408] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 189.
[409] Caniklioğlu/Ocak, "5921 Sayılı Kanunla Getirilen Teşvikler", s. 168.
[410] Murat Uğur, "4447 sayılı Kanunun Geçici 10. Maddesi ile Getirilen Teşvikten Yararlanabilme Şartları", **Sicil**, Sayı: 25, 2012, s. 189.

edildiği gibi teşvikin finansmanı Hazine tarafından sağlanmaktadır. Fıkra hükümleri 01.10.2008 tarihinden bu yana yürürlüktedir. Teşvik, niteliği itibari ile süresizdir; yani süreklilik niteliği taşımaktadır.

Teşvik, uygulamada beş puanlık prim indirimi teşviki olarak adlandırılmaktadır ve halen uygulanmakta olan en yaygın teşviktir.[411] Bu teşvik ile sigorta primlerinin yasal süresi içinde ve tam olarak ödenmesi ile kayıt dışı istihdamın[412] ve sahte sigortalı bildirimlerinin engellenmesi amaçlanmıştır. Ancak bizimde katıldığımız görüşe göre beş puanlık prim teşvikinin asıl yansıması Kurumun prim tahsilatını arttırması noktasındadır.[413] Teşvikin uygulamasına ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından yayımlanan 13.11.2008 tarihli ve 2008-93 sayılı, 19.11.2009 tarih ve 2009-139 sayılı ve 07.06.2011 tarih ve 2011-45 sayılı Genelgeler ile belirlenmiştir. Kanun geçici md. 20 kapsamındaki banka ve sigorta şirketleri ile bazı oda ve borsaların kurmuş olduğu sigorta sandıklarına yönelik 5 puanlık teşvik uygulamaları 14.04.2009 tarih ve 2009-61 sayılı Genelge ile düzenlenmiştir.

2.2. Teşvikten Yararlanma Şartları

2.2.1. Kapsamdaki Sigortalılar

Teşvik kapsamındaki sigortalılar; özel nitelikteki işyerlerinde, Kanun md. 4/1/a bendi[414] (hizmet akdiyle çalıştırılan) kapsamında çalışan ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi kılınmış olan sigortalılardır. Öte yandan bu teşvikten yararlanabilmek için sigortalının mutlaka Türk vatandaşı olması da gerekmez. Yabancı uyruklu sigortalılar, herhangi bir Türk vatandaşı gibi ayrımsız olarak sigortalı sayıldığı için bu kişiler hakkında da teşvik hükümleri uygulanabilir.[415] Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştırmakta olan işverenler belirlenen şartları sağlamaları halinde bu teşvikten yararlanabileceklerdir (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9'uncu

[411] Olgaç/Bulut, **İstihdam Teşvikleri**, s. 107; Caniklioğlu/ Ocak, "5921 Sayılı Kanunla Getirilen Teşvikler", s. 169.
[412] Özcan/Demirci, **Sigorta Prim Teşvikleri**, s. 11.
[413] Nurşen Caniklioğlu ve Saim Ocak, "İşverenlerin Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Prim Payında Yüzde Beş Oranında İndirim", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 21, Nisan 2009, s. 237 (205-238).
[414] Kanunun 4. maddesinin 2. fıkrasında yer alan ve Kanunun uygulanması bakımından md. 4/1/a bendi kapsamında sigortalı sayılan kişilerden, kamu idarelerinde çalışmayanlarda teşvik kapsamındadır.
[415] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 33.

Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ[416] md. 3.4.10).

Buna karşın sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışan sigortalılar ile yurt dışında çalışan sigortalılar Kanun md. 81/1/ı bendinde açık olarak teşvik kapsamı dışında tutulmuştur. Ayrıca Kanunun beşinci maddesinde yer alan ve haklarında bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmadıkları için doğal olarak teşvik kapsamı dışındadır.

2.2.2. Kapsamdaki İşyerleri

2.2.2.1. Genel Olarak

5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendine göre teşvik hükümlerinden; Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında sigortalı çalıştıran özel sektör işverenleri yararlanabilecektir. Dolayısıyla bu teşvikten resmi nitelikteki işyerlerinin yararlanması mümkün değildir. Görüleceği gibi bu teşvikten de diğer pek çok teşvikte olduğu gibi yalnızca özel sektör işverenleri yararlanabilecektir. Nitekim bu husus madde gerekçesinde de açıkça ifade edilmiştir. Buna göre; istihdam artışının özel sektör üzerinden yaygınlaştırılması amaçlanmış ve buna paralel olarak bazı işler ve sigortalılar teşvik kapsamı dışında tutulmuştur.[417]

Diğer taraftan Kanun md. 81/1/ı bendi gereğince, özel sektör işverenlerinin tümü teşvik kapsamına alınmamıştır.[418] Fıkra hükmünün ilk halinde teşvikten yalnızca kamu idareleri dışlanmışken, 13.02.2011 tarihli 6111 sayılı Kanun md. 38 hükmüyle, Kanun md. 81/1/ı bendi değiştirilmiş ve bent hükümlerinin; 21.04.2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 30'uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri, 08.09.1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa, 04.01.2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa, uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri ile 4734 sayılı Kanundan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri için de uygulanmayacağı hüküm altına alınmış ve teşvik kapsamı daraltılmıştır. Ancak 02.12.2016 tarihli ve 6764 sayılı Kanunun[419] 58.

[416] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 01.04.2015/29313.
[417] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 23.
[418] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 23.
[419] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 09.12.2016/29913.

maddesi ile Kanun md. 81/1/ı bendi tekrar değiştirilmiş ve vakıflarca kurulmuş olan yükseköğretim kurumları ile okul aile birlikleri tarafından istihdam edilenler teşvik kapsamına alınmıştır.[420] Teşvik kapsamına alınmayan işyerleri aşağıdaki başlıklar altında ve detaylıca ele alınacaktır.

2.2.2.2. 5335 Sayılı Kanunun 30. Maddesinin 2. Fıkrasında Yer Alan İşyerleri

Teşvik kapsamı dışında tutulan işyerlerinden ilk grup, 21.04.2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun[421] 30'uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleridir. 5335 sayılı Kanun md. 30/2'de sayılan; genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, döner sermayeler, fonlar, belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler, sosyal güvenlik kurumları, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin % 50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklar teşvik kapsamı dışındadır.

Genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri, 10.12.2003 tarihli ve 5018 sayılı Kanunun[422] (I) sayılı cetvelinde sayılmıştır.[423] Katma bütçeli kuruluşları tanımlayan bir

---

[420] Ayrıca, Kanuna eklenen geçici md. 70'te: *"Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar olan dönemlerde vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları ile okul-aile birliklerinin bu Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendi hükmü uyarınca yararlandıkları teşvikler, usulüne uygun olarak yararlanılmış sayılır*" denmiştir. Kanun geçici md. 70 hükmü ile bu düzenlemenin yürürlüğünden önce vakıflarca kurulmuş olan yükseköğretim kurumları ile okul aile birlikleri tarafından yararlanılan teşvikin Kuruma geri ödenmesi gerekliliği ortadan kaldırılmıştır. Zira daha önce okul aile birliklerinin statülerine ilişkin olarak Kurumun ünitelerinde yaşanan tereddütler için Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından 22.01.2015 tarihli bir Genel Yazı yayınlanmış ve okul aile birliklerinin öğretmenevi ve akşam sanat okulları ile birlikte teşvik kapsamı dışında olduğu açıkça ifade edilmiştir.

[421] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 27.04.2005/25798.

[422] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 24.12.2003/25326.

[423] TBMM, Cumhurbaşkanlığı, Başbakanlık, Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay, Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu, Sayıştay, Adalet Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Avrupa Birliği Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Orman ve Su İşleri Bakanlığı, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği, Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı, Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Diyanet İşleri Başkanlığı, Hazine Müsteşarlığı, Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu, Devlet Personel Başkanlığı, Türkiye İstatistik Kurumu, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, Gelir İdaresi Başkanlığı, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, Meteoroloji Genel Müdürlüğü, Basın-Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü.

düzenleme ise mevzuatımızda bulunmamaktadır. 5018 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte katma bütçeli kurum kavramı terk edilmiş ve 5018 sayılı Kanun geçici md. 3/4 hükmü gereğince bu kavramın yerine özel bütçeli idare kavramı kullanılmaya başlanmıştır.[424] Özel bütçeli idareler 5018 sayılı Kanunun (II) sayılı cetvelinde,[425] Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar 5018 sayılı Kanunun (III) sayılı cetvelinde,[426] Sosyal Güvenlik Kurumları ise 5018 sayılı Kanunun (IV) sayılı cetvelinde[427] sayılmıştır. Tekrar vurgulansın ki bu dört cetvelde yer alan kurum ve kuruluşların dışında kalan ve 5335 sayılı Kanun md. 30/2'de yer alıp yukarıda sayılan diğer kurum ve kuruluşlarda 5510 sayılı Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında çalıştırdığı sigortalılardan dolayı beş puanlık prim indiriminden yararlanamaz.[428]

2.2.2.3. Devlet İhale Kanunu İle Kamu İhale Kanununa ve Uluslararası Anlaşma Hükümlerine İstinaden Yapılan Alım ve Yapım İşleri

Kanun md. 81/1/ı bendine göre beş puanlık prim teşvikinin; 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa ve uluslararası anlaşma hükümleri çerçevesinde yapılan alım ve yapım işleri için de uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır.

4734 sayılı Kamu İhale Kanununa[429] göre mal: *"Satın alınan her türlü ihtiyaç*

---

[424] Detaylı bilgi için bkz. Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 26-27.

[425] Yükseköğretim Kurulu, Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, Üniversiteler ve Yüksek Teknoloji Enstitüleri, Yükseköğretim Kalite Kurulu, Savunma Sanayi Müsteşarlığı, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Atatürk Araştırma Merkezi, Atatürk Kültür Merkezi, Türk Dil Kurumu, Türk Tarih Kurumu, Türkiye ve Orta-Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu, Türkiye Bilimler Akademisi, Türkiye Adalet Akademisi, Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu, Karayolları Genel Müdürlüğü, Spor Genel Müdürlüğü, Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü, Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü, Orman Genel Müdürlüğü, Vakıflar Genel Müdürlüğü, Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü, Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, Türk Akreditasyon Kurumu, Türk Standartları Enstitüsü, Türk Patent ve Marka Kurumu, Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü, Türkiye Atom Enerjisi Kurumu, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı, GAP Bölge Kalkınma İdaresi, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, Kamu Denetçiliği Kurumu, Ceza ve İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu, Mesleki Yeterlilik Kurumu, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı, Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı, Doğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Konya Ovası Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Doğu Karadeniz Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Su Enstitüsü, Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı.

[426] Radyo ve Televizyon Üst Kurulu, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Sermaye Piyasası Kurulu, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu, Kamu İhale Kurumu, Rekabet Kurumu, Tütün ve Alkol Piyasası Düzenleme Kurumu, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, Kişisel Verileri Koruma Kurumu.

[427] Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

[428] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 27.

[429] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 22.01.2002/24648.

maddeleri ile taşınır ve taşınmaz mal ve hakları"; hizmet: *"Bakım ve onarım, taşıma, haberleşme, sigorta, araştırma ve geliştirme, muhasebe, piyasa araştırması ve anket, danışmanlık, tanıtım, basım ve yayım, temizlik, yemek hazırlama ve dağıtım, toplantı, organizasyon, sergileme, koruma ve güvenlik, mesleki eğitim, fotoğraf, film, fikri ve güzel sanat, bilgisayar sistemlerine yönelik hizmetler ile yazılım hizmetlerini, taşınır ve taşınmaz mal ve hakların kiralanmasını ve benzeri diğer hizmetleri"*, yapım: *"Bina, karayolu, demiryolu, otoyol, havalimanı, rıhtım, liman, tersane, köprü, tünel, metro, viyadük, spor tesisi, alt yapı, boru iletim hattı, haberleşme ve enerji nakil hattı, baraj, enerji santrali, rafineri tesisi, sulama tesisi, toprak ıslahı, taşkın koruma ve dekapaj gibi her türlü inşaat işleri ve bu işlerle ilgili tesisat, imalat, ihzarat, nakliye, tamamlama, büyük onarım, restorasyon, çevre düzenlemesi, sondaj, yıkma, güçlendirme ve montaj işleri ile benzeri yapım işlerini"* ifade etmektedir.

5510 sayılı Kanunda; "mal alım işi", "hizmet alım işi" ve "yapım işlerinden" söz edilmiş olsaydı hangi işlerin teşvik kapsamı dışında tutulmuş olduğu net olarak anlaşılabilirdi. Fakat kanun koyucu bunun yerine "alım ve yapım işinden" bahsetmiştir. Bu sebeple kanun koyucunun alım işinden, mal alım işi ile hizmet alım işini kastettiği, yapım işinden de yine yukarıda tanımlanan yapım işini kastettiğini kabul etmek gerekir. Ancak bu durumda da kamu kurum ve kuruluşlarına mal satan tüm işverenlerin teşvik kapsamı dışında kalacağı sonucu ortaya çıkar ki böyle bir sonucun kabul edilmesi mümkün değildir. Gerçekten de hizmet alım işinde, kamu kurum ve kuruluşlarından hizmet olarak adlandırılan bir işin alınması ve bu iş için de sigortalı çalıştırılması mümkündür. Buna mukabil mal alım işinde sigortalı çalıştırılması ile doğrudan böyle ilişkinin kurulması mümkün değildir.[430] Anılan gerekçelerle öğretide, 5510 sayılı Kanunda geçen alım ve yapım işinden hizmet alım işi ve yapım işinin kastedildiği ve kamu kurum ve kuruluşlarına mal satan işverenlerin teşvik kapsamında olduğu isabetli olarak ifade edilmiştir.[431]

Diğer yandan 4734 sayılı Kanun md. 2/1/e'de; 4603 sayılı Kanun kapsamındaki bankalar (T.C. Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası A.Ş. ve Türkiye Emlak Bankası A.Ş.) ile bu bankaların doğrudan ya da dolaylı olarak birlikte veya ayrı

[430] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 29-30.
[431] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 30.

ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip bulundukları şirketlerin yapım ihalelerinin de yine 4734 sayılı Kanun kapsamında olduğunu öngörmüştür. Bu sebeple anılan bankalar ile bu bankaların doğrudan veya dolaylı olarak birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip bulundukları şirketlerin yapım ihalelerini üstlenen işverenler tarafından çalıştırılan sigortalılardan dolayı bu teşvik hükümlerinden yararlanılması mümkün değildir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 2. bölüm). Ancak anılan bankalarca ihale edilen işin konusunun hizmet alımı olması durumunda, bu işlerin 4734 sayılı Kanun kapsamında olmaması nedeniyle bu bankalardan konusu hizmet alımı olan işleri üstlenen işverenlerin, bu işlerde çalıştırdığı sigortalılardan dolayı teşvik hükümlerinden yararlanması mümkündür (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 2. bölüm).

2.2.2.4. 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunundan İstisna Olan Alım ve Yapım İşleri

Kanun md. 81/1/ı bendine göre beş puanlık prim teşvikinin; 4734 sayılı Kanundan istisna kılınmış olan alım ve yapım işleri için de uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır. 4734 sayılı Kanundan istisna kılınmış olan işler ise aynı Kanunun istisnalar başlıklı üçüncü maddesinde sayılmıştır. Anılan maddede sayılan işler her ne kadar 4734 sayılı Kanundan istisna kılınmış ise de 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendi gereğince bu işler içinde teşvik hükümlerinden yararlanılamayacaktır.

2.2.3. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 5510 Sayılı Kanun Türü Seçilerek Kuruma, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin ise Maliye Bakanlığına Verilmesi

Daha önce de ifade edildiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 86/1'de; tam (4. maddedeki sigortalılar) ve bazı sigorta kollarına tabi olan kısmi sigortalılar (5. maddedeki sigortalılar) ile sosyal güvenlik destek primine tabi olan çalışanlar için bunların işverenlerince, Kuruma verilmesi gereken APHB'lerin şeklinin, içeriğinin, eklerinin, ilgili olduğu dönemin ve verilme süresi ile diğer hususların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından kural olarak; özel nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl,

ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler takip eden ayın 23. gününün sonuna kadar, resmi nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler belgenin ilişkin olduğu dönemi takip eden takvim ayının 7. gününün sonuna kadar Kuruma e-sigorta yolu ile gönderilmek zorundadır. Ancak belgenin gönderilmesi gereken son günün resmi tatil gününe rastlaması halinde ilgili belgeler takip eden ilk iş gününün sonuna kadar Kuruma e-sigorta yoluyla verilebilecektir (İşveren Uygulama Tebliği 2.2).[432] Prim ve hizmet belgeleri Kuruma 5510 sayılı Kanun türü seçilerek verilecektir. Eğer anılan bu süreler içinde aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenip Kuruma verilmezse o ay için teşvikten yararlanma hakkı kaybedilecektir.[433]

Aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilmesi gereken yasal süre içinde, muaccel borcu bulunmayan işverenlerin, aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde ve fakat sehven 5510 sayılı Kanun türünü seçmeden Kuruma göndermiş olmaları durumunda, söz konusu işverenler, bu aylık prim ve hizmet belgelerinden kaynaklanan sigorta primlerini yasal süresi içinde ödemiş olmaları şartıyla beş puanlık prim indiriminden yararlanabilirler. Ancak bunun için daha önce kanun numarası seçilmeden Kuruma verilmiş olan APHB'ler için iptal mahiyette, teşvikli olarak verilecek belgeler için asıl mahiyette prim ve hizmet belgeleri kağıt ortamında tanzim edilerek bağlı bulunulan sosyal güvenlik il ya da merkez müdürlüklerine verilecektir (2008-93 sayılı Kurum Genelgesi, 3.2). Kanımızca, Kanun md. 81/1/ı bendi kapsamındaki teşvik ile ilgili olarak en önemli düzenlemelerden bir tanesi kuşkusuz bu husustur. Zira bu düzenleme ile daha önce kanun numarası seçilmeden Kuruma verilmiş olan APHB'ler bakımından, fıkra hükmündeki yararlanma şartlarının da sağlanması koşuluyla geriye dönük olarak yararlanmak mümkündür.

Asıl mahiyetteki aylık prim ve hizmet belgelerini, 5510 sayılı Kanun türünü seçerek Kuruma gönderen ve tahakkuk eden primleri de yasal süre içinde ödeyerek beş puanlık prim teşvikinden yararlanan işverenlerin, bu belgelerde kayıtlı olan sigortalılara ilişkin olarak, yasal süresi dışında iptal ya da ek mahiyette aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenmesi gerektiği durumlarda, iptal ya da ek mahiyetteki prim belgelerini de aynı şekilde 5510 sayılı Kanun türünü seçerek düzenleyecek ve fakat 5510 sayılı Kanun türü

[432] Aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilme süresine ilişkin olarak detaylı bilgi için bkz. 4.3.2.1.
[433] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 39.

seçilerek yasal süresi dışında Kuruma verilmiş olan ek mahiyetteki aylık prim ve hizmet belgelerinden dolayı beş puanlık prim teşvikinden yararlanamayacaklardır (2008-93 sayılı Kurum Genelgesi, 3.2).

2.2.4. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi

Hizmet akdiyle çalışan (Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki sigortalılar) sigortalıların işverenleri, istihdam ettikleri sigortalıların SPEK toplamı üzerinden hesap edecekleri sosyal güvenlik primi işçi paylarını sigortalıların brüt ücretlerinden kesecek ve sosyal güvenlik işveren prim paylarını da buna ekleyerek en geç Kurum tarafından belirlenen günün sonuna kadar bu tutarları ödeyeceklerdir (Kanun md. 88/1). Hak edilen fakat ödenmemiş olan ücretlere ilişkin olarak da aynı uygulama geçerli olacaktır (Kanun md. 88/2). Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından primlerin ödenme süresi, ayın 1'i ile 30'u arasındaki hizmetleri karşılığında ücret alanlar bakımından en geç prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın son gününe kadar Kuruma ödenecektir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/4).[434] İşveren bu süre içinde primleri ödemez ise daha önceki aylara ilişkin prim borcu bulunup bulunmadığına bakılmaksızın teşvikten yararlanamayacaktır.[435] 5510 Kanun numaralı prim ve hizmet belgesinin Kuruma gönderilmesinden sonra, tahakkuk edecek olan borçların yasal süresi içinde ödenmemesi ya da eksik ödenmesi durumunda, Hazine tarafından karşılanan kısım da dahil olmak üzere ödenemeyen primler gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte işverenden tahsil edilecektir (2008-93 sayılı Kurum Genelgesi, 3.3).

2.2.5. İşverenin Kendisinden veya Alt İşvereninden Dolayı Kuruma Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcu Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması

2.2.5.1. İşverenin Kendisinden Kaynaklı Prim, İdari Para Cezası, Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası

Teşvikten yararlanabilmek için işverenin Kuruma prim, idari para cezası, gecikme zammı ve gecikme cezası borcunun olmaması gerekmektedir (Kanun md.

[434] Sigorta primlerinin ödenmesi konusunda detaylı bilgi için bkz. 5.3.1.
[435] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 41.

81/1/ı). Belirtilsin ki teşvikten yararlanabilmek için işverenin Kuruma herhangi bir borcunun bulunmaması değil, yalnızca prim, idari para cezası, gecikme zammı ve gecikme cezası borcunun bulunmaması aranmaktadır. Örneğin işverenin, sigortalısının geçirmiş olduğu bir iş kazası sonucu olarak, Kurumun sigortalıya yapmış olduğu her türlü harcama için işverene rücu etmesi ve buna paralel olarak da işverenin Kuruma borcunun bulunması durumu teşvikten yararlanmaya engel teşkil etmez.[436] Öğretide bir görüşe göre "prim borcu" ibaresinin, işverenin kendi sigortalılığından doğacak borçları da kapsadığı ve bu nedenle de işverenin kendi sigortalılığından doğan borcundan dolayı teşvikten yararlanamayacağı ifade edilmektedir.[437] Ancak bizimde katıldığımız diğer görüşe göre işverenin kendi sigortalılığından doğan borçları bu teşvikten yararlanamama sonucu doğurmayacaktır. Zira Kanun metninde açıkça *"...işverenin çalıştırdığı sigortalılarla ilgili..."* ibaresine yer verilmiştir.[438] Ayrıca, işverenlerin ödeme süresi geçmiş borçlarının bulunup bulunmadığı hususu, her bir işyeri; yani sicil numarası bazında ayrı ayrı ele alınacaktır. Buna göre, prim borcunun olup olmadığı hususu, işverenin Türkiye genelindeki tüm işyerleri için değil, sigorta prim indiriminden yararlanılacak olan işyeri baz alınarak ele alınacak ve yasal ödeme süresi geçmiş anılan türden borçların olmadığı işyeri bakımından teşvik hükümlerinden yararlanmak mümkün olacaktır (2008-93 sayılı Kurum Genelgesi, 3.1). Örneğin işverenin Ankara ilindeki bir işyerinden dolayı prim borcunun bulunması, fıkra hükmündeki yararlanma şartlarını taşıyan İstanbul ilindeki işyerinin teşvikten yararlanmasına engel teşkil etmeyecektir.

Sigortalı çalıştırılan bir işin ya da bir işyerinin başka bir işverene devredilmesi durumunda, işyerini devir almış olan işveren, devir etmiş olan işverenin; işyerinin miras yolu ile intikal etmesi halinde, işyeri kendisine intikal etmiş olan işveren, idari para cezası borçları hariç olmak üzere vefat eden işverenin muaccel borçlarından müteselsilen sorumludur. Bu sebeple, işyerini devir almış olan veya işyeri kendisine intikal etmiş olan işverenlerin teşvikten yararlanabilmeleri için, devir ya da intikal tarihinden önceki dönemlere ait muaccel borçlarının yanı sıra, devir ya da intikal tarihinden sonraki dönemlere ait muaccel borçlarının da bulunmaması gerekmektedir.

[436] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 42-43.
[437] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 43.
[438] Detaylı bilgi için bkz. Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 121-122.

Türk Ticaret Kanunu kapsamında yer alan şirketlerin nevilerinin değişmesi, birleşmesi ya da başka bir şirket bünyesine dahil olması halinde teşvikten yararlanılabilmesi için bu nitelikteki işyerlerinin, nevi değiştirme, birleşme ya da diğer bir şirkete katıldığı tarihten önceki ve sonraki dönemlere ait muaccel borçlarının bulunmaması gerekmektedir (2008-93 sayılı Kurum Genelgesi, 3.1).

2.2.5.2. Alt İşverene Ait Prim, İdari Para Cezası, Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası

5510 sayılı Kanunda alt işveren: *"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişi"* olarak tanımlanmış ve *"Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur"* denmiştir (Kanun md. 12/6).

Bu hükme istinaden, alt işverenlerin Kuruma olan borçlarından dolayı alt işveren ile birlikte asıl işveren de sorumlu tutulmuştur. Dolayısıyla, teşvik hükümlerinden yararlanabilmek için her bir işyeri bazında, muaccel bir borcun bulunmaması gerektiğinden, asıl işverenin teşvikten yararlanmak amacı ile aylık prim ve hizmet belgesini 5510 sayılı Kanun türünü seçerek Kuruma gönderebilmesi için, gerek kendisinden ve gerekse de kendisinden iş alan alt işverenlerden kaynaklanan muaccel bir borcun bulunmaması gerekir (2008-93 sayılı Kurum Genelgesi, 9). Ancak bu durum öğretide eleştirilmektedir. Buna göre; işverenin Kuruma prim borcundan söz edebilmek için kendi sigortalılarından yahut da bizzat kendi sigortalılığından kaynaklı bir borcunun olması gerekir. Diğer bir deyişle asıl işveren, "işveren" sıfatı ile Kuruma borçlu olmalıdır. Bu durum madde hükmünde de "işverenlerin…prim borcu bulunmaması" şeklinde ifade edilmektedir.[439] Diğer yandan Kanunda yer almayan bu koşulun Kurum Genelgesi ile düzenlenmesi de öğretide eleştirilmektedir.[440] Kanımızca teşvikten yararlanma noktasında, asıl işverenin, alt işverenlerinin borcundan dolayı da sorumlu tutulması yerinde bir düzenlemedir. Çünkü alt işverenin işçilerinin, kendi

[439] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 45.
[440] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 292.

işyerindeki çalışmalarından dolayı asıl işverende sorumludur.

Alt işverenlerin, sadece kendi çalıştırmış oldukları sigortalılara ilişkin olan borçlardan sorumlu tutulabileceğinden hareketle, asıl işverenin ya da diğer bir alt işverenin Kuruma muaccel bir borcu bulunmasına rağmen, kendi alt işverenliğinden kaynaklanan muaccel bir borcun bulunmaması halinde teşvik hükümlerinden yararlanabilecektir (2008-93 sayılı Kurum Genelgesi, 9).

2.2.5.3. İşverenin ya da Alt İşverenin Prim, İdari Para Cezası, Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcunu Yapılandırması

Kanun md. 81/1/ı bendinde; işverenlerin, Kuruma olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarını, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 48'inci maddesine göre tecil ve taksitlendirmesi ya da ilgili yapılandırma kanunları çerçevesinde taksitlendirmesi ve yapılandırması durumunda, taksitlendirilen ve yapılandırılan borçlarından dolayı bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam ettiği sürece teşvik hükümlerinden yararlanabilecekleri hüküm altına alınmıştır.

2.3. Teşvikin Kapsam ve Miktarının Belirlenmesi

Beş puanlık prim teşviki, sigortalının prime esas kazançlar toplamının tümü üzerinden hesaplanmaktadır; yani kanun koyucu bu teşviki, diğer bazı teşviklerde olduğu gibi prime esas alt kazanç sınırı ile sınırlamamıştır.[441] Bu konudaki tek kısıtlama, Kanun md. 82/1'deki alt ve üst kazanç sınırlarıdır. Bilindiği gibi, 5510 sayılı Kanun gereğince alınacak olan primlerin hesabına esas olan günlük kazanç alt sınırı, brüt aylık asgari ücretin otuzda biri iken; üst sınır brüt aylık asgari ücretin otuzda birinin 7,5 katı ya da bir diğer deyişle günlük kazanç alt sınırının 7,5 katıdır. (Kanun md. 82/1). Beş puanlık prim teşviki, işverenin ödemek zorunda olduğu uzun vadeli sigorta kolları priminin yüzde beşinin Hazinece karşılanmasından ibarettir. İşverenin ödemek zorunda olduğu uzun vadeli sigorta kolları primi, Kanun md. 81/1/a'da yer almaktadır. Buna göre; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı (uzun vadeli sigorta kolları prim oranı), sigortalıların SPEK toplamının % 20'sidir. Bu primin % 9'u sigortalı payı; %

[441] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 47.

11'i ise işveren payıdır. İşte, beş puanlık prim teşviki sayesinde, işverenin ödeyeceği bu oranın beş puanlık kısmı Hazinece karşılanacaktır. Ancak Hazinece karşılanmakta olan sigorta primleri, gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında doğal olarak gider ya da maliyet unsuru olarak dikkate alınmayacaktır (Kanun md. 81/1/ı; 2008-93 sayılı Kurum Genelgesi, 11.4).

Ayrıca, bilindiği gibi hizmet akdiyle çalışan sigortalılardan fiili hizmet süresi zammı kapsamında olup bir tam yıllık çalışmaları karşılığında; 60 gün fiili hizmet süresi zammına hak kazanan sigortalılar için uzun vadeli sigorta kolları primine 1 puan, 180 gün fiili hizmet süresi zammına hak kazanan sigortalılar için uzun vadeli sigorta kolları primine 1,5 puan ve 180 gün fiili hizmet süresi zammına hak kazanan sigortalılar için uzun vadeli sigorta kolları primine 3 puan ilave edilir ve bu ilave prim oranının tamamını işveren öder (Kanun md. 81/1/b). Bu durumda işverenin ödeyeceği uzun vadeli sigorta kolları prim oranı; 60 gün fiili hizmet süresi zammına hak kazanan sigortalılar için % 12, 90 gün fiili hizmet süresi zammına hak kazanan sigortalılar için % 12,5 ve 180 gün fiili hizmet süresi zammına hak kazanan sigortalılar için % 14 olacaktır. Ancak bu durumda da uygulanacak olan teşvik yine beş puan olacak ve ilave prim yükünün tamamını işveren ödeyecektir.

Örneğin 2017 yılı Temmuz ayında bir işyerinde on çalışan bulunmaktadır ve bu çalışanların prime esas kazançlar toplamı 30.000 TL'dir. İşveren APHB'sini yasal süresi içinde Kuruma vermiştir. Bu çalışanlar için ödenecek olan uzun vadeli sigorta kolları primi toplamı, sigortalıların prime esas kazançları toplamının % 20'sidir. Bu durumda ödenecek olan uzun vadeli sigorta kolları primi 30.000 TL x 0,20 = 6.000 TL'dir. Ödenecek olan uzun vadeli sigorta kolları priminin % 9'u sigortalı hissesi iken % 11'i işveren hissesidir; yani işverenin ödeyeceği uzun vadeli sigorta kolları primi 30.000 TL x 0,11 = 3.300 TL, sigortalıların ödeyeceği uzun vadeli sigorta kolları primi ise 30.000 TL x 0,09 = 2.700 TL'dir. Beş puanlık prim teşvikinin uygulanması durumunda ise işverenin ödeyeceği uzun vadeli sigorta kolları primi 30.000 TL x 0,06 = 1.800 TL olacak ve işveren toplamda 1.500 TL daha az uzun vadeli sigorta kolları primi ödeyecektir. Ancak işveren tahakkuk eden prim borcunu 31.08.2017 tarihine kadar ödemezse bu kez beş puanlık teşvik miktarını gecikme cezası ve gecikme zammı ile

birlikte Kuruma ödemek zorunda kalacaktır.

2.4. Muvazaalı İşlemler

Muaccel borcu bulunan işverenlerin, 5510 sayılı Kanun md 81/1/ı bendinde öngörülen prim teşvikinden yararlanmak amacı ile mevcut işyerlerini kapatıp, değişik bir ad ya da unvan yahut da iş birimi olarak faaliyete geçirmiş olduklarının anlaşılması durumunda bu işyerleri de söz konusu teşvikten yararlandırılmayacaktır. Yine, muaccel borcu bulunan ve teşvikten yararlanamayan alt işverenlerin, çalıştırmış oldukları sigortalıları aynı işverenden iş almış olan ve muaccel borcu bulunmayan bir diğer alt işveren üzerinden veya kendi ya da alt işverenlerinin çalıştırmış oldukları sigortalılardan dolayı muaccel borcu bulunan ve teşvikten yararlanamayan asıl işverenlerin, çalıştırmış oldukları sigortalıları, muaccel borcu bulunmayan alt işverenler üzerinden ve teşvik hükümlerinden yararlanmak maksadı ile bildirdiklerinin anlaşılması durumunda, bu nitelikteki işveren ve alt işverenler de teşvikten yararlandırılmayacaktır. Bu durumdaki işverenlerden ya da alt işverenlerden, 5510 sayılı Kanun türünü seçerek düzenlenmiş oldukları aylık prim ve hizmet belgeleri için iptal mahiyette; bu belgeler yerine ise Kanun türü seçilmeden asıl ya da ek mahiyette aylık prim ve hizmet belgelerinin düzenlenerek Kuruma verilmesi istenilecektir. Belgelerin verilmemesi durumunda, söz konusu belgeler Kurum tarafından resen düzenlenecek ve daha önce Hazine tarafından yersiz olarak karşılanmış olan primler de ödeme vadesinin bittiği tarih ile tahsil tarihi arasına kadar geçen dönem için gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte işverenlerden ya da alt işverenlerden tahsil edilecektir (2008-93 sayılı Kurum Genelgesi, 10).

2.5. Teşvikin Kesilmesi

2.5.1. Genel Olarak

Beş puanlık prim teşvikinin kesilmesi Kanunda iki şarta bağlanmıştır. Buna göre; yapılacak kontrol ve denetimler sonucunda, çalıştırdıkları kişileri Kuruma bildirilmedikleri ya da bildirdikleri sigortalıların işyerinde fiili (eylemli) olarak çalışmadıklarının tespiti halinde işverenler bir yıl süreyle bu teşvikten yararlanamayacaktır (Kanun md. 81/4). Görüleceği gibi kanun koyucu fıkra hükmü ile

hem kayıt dışı istihdamın[442] ve hem de sahte sigortalı bildiriminin önüne geçmek istemiştir. Teşvikin, kayıt dışı istihdam nedeniyle kesilmesi, teşvik uygulamasının başladığı 01.10.2008 tarihinden bu yana yürürlüktedir.[443] Teşvikin sahte sigortalı nedeni ile kesilmesi ise 21.05.2013 tarihli ve 6486 sayılı Kanunla[444], 01.01.2013 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe girmiştir. Bu sebeple 01.10.2008 tarihinden öncesine ilişkin olarak tespit edilecek bir kayıt dışı istihdam durumuna veya 01.01.2013 tarihinden öncesine ilişkin olarak yapılacak bir sahte sigortalı tespitine dayanarak teşvikin kesilmesi söz konusu olmayacaktır.

İşverenin çalıştırdığı işçileri Kuruma bildirip bildirmediğinin tespitinin yalnızca Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca tespit edilmesi zorunlu değildir.[445] Diğer kamu kurumlarının denetim elemanları tarafından kendi mevzuatları çerçevesinde yapılan incelemeler neticesinde; bankalardan, kamu idarelerinden, döner sermayeli kuruluşlardan, kanunla kurulmuş olan kurumlardan ve kuruluşlardan alınmış olan bilgi ve belgelerden ya da mahkemelerin verdikleri kararlardan da işverenin çalıştırdığı işçileri Kuruma bildirip bildirmediğinin tespiti mümkündür.

Teşvikin kesilmesine ilişkin Kanun md. 81/4 hükümleri, 23.02.2017 tarih ve 6824 sayılı Kanunun 17. maddesi ile 5510 sayılı Kanuna eklenen, ek 14. madde ile önemli ölçüde yumuşatılmıştır. Buna göre: *"Mahkeme kararıyla veya yapılan kontrol ve denetimlerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalıyı fiilen çalıştırmadığı tespit edilen işyerleri ilk tespitte bir ay süreyle, ilk tespit tarihinden itibaren üç yıl içinde tekrar eden her bir tespit için ise bir yıl süreyle bu Kanun, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yer alan sigorta primi teşvik, destek ve indirimlerden yararlanamaz. Bu Kanun ve 3294 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanunda bu maddeye aykırı olan hükümler uygulanmaz"* denmiştir (Kanun ek md. 14). Fıkradaki açık hüküm gereğince, sigortasız işçi çalıştırılması ya da sahte sigortalı bildirimi tespit edildiğinde, 5510 sayılı Kanun md. 81/4 hükmü değil Kanun ek madde 14 hükmü dikkate

[442] Hediye Ergin, "İşverenlere Getirilen Beş Puanlık Prim İndirimi", **Sicil**, Sayı: 12, 2008, s. 185.
[443] Anılan hüküm önce Kanun md. 81/1/ı bendinde yer almış, daha sonra 21.05.2013 tarihli ve 6486 sayılı Kanunla, 5510 sayılı Kanun md. 81/4'e alınmıştır.
[444] Resmi Gazete tarih/Sayısı: 29.05.2013/28661.
[445] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 50.

alınacaktır. Hatta bu yumuşuma ile de yetinilmemiş ve aynı maddenin üçüncü fıkrasında: *"Beş kişiden fazla olmamak koşuluyla çalıştırılan toplam sigortalı sayısının*[446] *% 1'ini*[447] *aşmayan sayıda, çalıştırılanların sigortalı olarak bildirilmediğinin veya bildirilen kişilerin fiilen çalışmadığının tespit edilmesi halinde birinci fıkra hükümleri uygulanmaz"* denmiştir.

İki fıkra hükmü birlikte değerlendirildiğinde; eğer bir işyerinde sigortasız olarak çalıştırılan işçi sayısı ya da sahte sigortalı sayısı, beş kişiyi geçmemek kaydı ile toplam sigortalı çalışan sayısının % 1'i veya daha altında ise bu işyerine sigortasız işçi çalıştırmaktan ya da sahte sigortalı bildiriminden dolayı, teşvikin kesilmesi bakımından herhangi bir yaptırım uygulanamayacaktır. Eğer işyerinde çalışan sigortasız işçi sayısı ya da sahte sigortalı sayısı beş kişiden fazla ise ya da toplam sigortalı çalışan sayısının % 1'inden fazla ise ilk tespitte işyerinin bir ay süre ile teşviki kesilecek; aynı durumun, ilk tespit tarihini izleyen üç yıl içinde tekrarı halinde bu kez teşvik bir yıl süre ile kesilecektir.

Yararlanılan teşvik miktarı özellikle fazla sayıda işçi çalıştıran işyerleri için çok büyük rakamlara tekabül etmektedir. Zaman zaman bu işyerlerinin dikkatsizlik, ihmal vb. sebeplerle çalıştırdıkları kişilere ait işe giriş bildirgelerini yasal sürelerde Kuruma veremediği, bu durumun tespiti halinde de işyerinin yararlanmakta olduğu teşvikin bir yıl süre ile kesildiği gerçeğinden hareketle, yasa koyucunun Kanun ek madde 14 hükümlerini getirdiği kanısındayız. Zira küçük bir ihmal ya da dikkatsizlik nedeni ile yararlanılan teşvikten bir yıl süre ile mahrum bırakılmanın ağır bir sonuç

---

[446] Toplam sigortalı sayısı; *"Tespite ilişkin tutanağın düzenlendiği aya/ mahkeme kararının kesinleştiği aya/ resmi kurum ve kuruluşlardan alınan yazıların Kuruma intikal ettiği aya ilişkin olarak, Kuruma verilen asıl ve ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalı sayısından, iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalı sayısı düşülmek suretiyle hesaplanacaktır."* (11.04.2017 tarih ve 2017-18 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1). Toplam sigortalı sayısının tespitinde, asıl işveren ve tüm alt işverenlerce Kuruma bildirilen sigortalı sayısı dikkate alınacaktır (11.04.2017 tarih ve 2017-18 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1). Ayrıca; *"Toplam sigortalı sayısının hesabında, ilgili ay içinde sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışan sigortalılar ile çeşitli nedenlerle ay içinde çalışması bulunmayan ve ücret ödenmeyen (istirahat veya ücretsiz izin gibi nedenlerle aylık prim ve hizmet belgesinde (0) gün ve (0) kazançlı olarak kayıtlı) sigortalılar da hesaplamaya dahil edilecek, buna karşın aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, staja tabi tutulan öğrenciler ile üniversitelerde kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler ve Türkiye İş Kurumu'nca düzenlenen eğitimlere katılan kursiyerler dikkate alınmayacaktır"* (11.04.2017 tarih ve 2017-18 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1).

[447] *"İşyerinden Kuruma bildirilen toplam sigortalı sayısının % 1'inin hesaplanması sonucunda bulunan sayının küsuratlı olması halinde, yarıma kadar kesirler dikkate alınmayacak, yarım ve üzerinde olan kesirler ise tama iblağ edilecektir. Buna göre, işyeri toplam sigortalı sayısının % 1'inin hesaplanması sonucu bulunan sayı 0,01 ila 0,49 arasında ise 0 (sıfır) olarak dikkate alınacak, 0,50 ila 0,99 arasında ise tama iblağ edilecektir*" (11.04.2017 tarih ve 2017-18 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1).

olduğunu düşünüyoruz. Ancak bu noktada sağlanan esnekliğinde kötü niyetli işverenleri cesaretlendirecek ölçüde olmaması gerektiği açıktır. Bu zaviyeden bakıldığında Kanun ek md. 14 hükümlerinin ölçülü olduğu kanısındayız.

İşverenin birden fazla işyerinin olması durumunda; bir işyerinde çalıştırdığı sigortalıyı Kuruma bildirmediğinin tespiti halinde, yalnızca o işyeri bakımından teşvikten yararlanamama söz konusu olacak, bu durum işverenin diğer işyerleri açısından teşvikten yararlanma noktasında herhangi bir soruna neden olmayacaktır (2009-139 sayılı Kurum Genelgesi, 2).

2.5.2. Teşvikten Yararlanamama Süresinin Başlangıcı

İşverenin, Kanun md. 81/1/ı bendi gereğince yararlandığı teşvik; Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları olan Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ya da Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından düzenlenen raporlara istinaden kesilmesi durumunda, tutanak tarihini; bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden kaynaklı olarak kesilmesi durumunda, söz konusu yazıların Kuruma intikal tarihini; mahkeme kararı ile tespiti halinde, mahkemenin kesinleşmiş karar tarihini izleyen aybaşından itibaren kesilecektir (2009-139 sayılı Kurum Genelgesi, 2).

2.5.3. Eksik Gün ya da Eksik SPEK Bildirimi Nedeniyle Teşvikin Kesilmemesi

Teşvik hükümlerinin yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden, 2011-45 sayılı Kurum Genelgesinin yayınlandığı 07.06.2011 tarihine kadar, Kuruma sigortalı olarak bildirilen işçilerin prim gün sayılarının ya da sigorta primine esas kazançlar toplamının Kuruma eksik bildirilmesi durumunda da teşvik kesilmekteydi. Kurum tarafından yayımlanan 07.06.2011 tarih ve 2011-45 sayılı Genelge ile bu durum değiştirilmiştir. Buna göre; Kuruma bildirilmiş olan sigortalıların, bildirim tarihinden sonraki dönemlerde prim gün sayısı ya da prime esas kazanç tutarlarının Kuruma eksik bildirdiği tespit edilen işverenler, Kanunda öngörülen diğer şartları sağlamaları şartıyla söz konusu desteklerden yararlanabileceklerdir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 6.3.3). Esasen teşvikin kesilmesi konusunda madde hükmünde açıkça "*çalıştırdığı*

kişileri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilen işverenler" denmişken, Kurum tarafından yayımlanan genelge ile kanun hükmü genişletilmiş ve yalnızca çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmeyen işverenler değil aynı zamanda Kuruma sigortalı olarak bildirilen işçilerin prim gün sayılarını ya da sigorta primine esas kazançları toplamını eksik bildiren işverenlerde teşvikten yasaklama kapsamına alınmıştır.[448] Kurumun, Kanuna aykırı olan bu düzenlemesinden vazgeçmesi yerinde olmuştur.

2.5.4. Alt İşverenin Kayıt Dışı İşçi Çalıştırmasının Asıl İşverene Etkisi

Kanun ek md. 14/3'teki sayı sınırını aşmak kaydı ile alt işverenin kayıt dışı işçi çalıştırması ve bu durumun Kurumca tespiti halinde hem alt işverenin ve hem de asıl işverenin yararlanmakta oldukları teşvik kesilecektir. Ancak asıl işverenin kayıt dışı işçi çalıştırması ve bu durumun Kurumca tespiti halinde yalnızca asıl işverenin teşviki kesilecek, alt işveren(ler)in teşvikinin kesilmesi söz konusu olmayacaktır (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 6.3.4).

2.6. Teşvikin Diğer Teşviklerle Birlikte Uygulanması

6111 sayılı Kanunun 38. maddesi ile 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendinde yer alan; *"Bu fıkrayla düzenlenen destek unsurundan diğer ilgili mevzuat uyarınca ayrıca yararlanmakta olan işverenler aynı dönem için ve mükerrer olarak bu destek unsurundan yararlanamaz. Bu durumda, işverenlerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle uygulama, destek unsurlarından sadece biriyle sınırlı olarak yapılır"* cümlesi *"Bu fıkra ve diğer ilgili mevzuatla sağlanan sigorta prim desteklerinin aynı dönem için birlikte uygulanması halinde, bu destek öncelikle uygulanır"* biçiminde revize edilmiştir. Bunun doğal sonucu olarak 01.03.2011 tarihinden itibaren sigortalının aynı andaki prime esas kazançları toplamı üzerinden hem beş puanlık prim teşviki hem de diğer bir prim teşvikinin uygulanması mümkündür.[449] Hemen belirtelim ki birden fazla teşvikten aynı anda yararlanılması noktasında, yararlanılan teşvikin mevzuatında herhangi bir sınırlamanın bulunmaması gerekmektedir. Örneğin 4447 sayılı Kanun md. 50/5 (işsizlik ödeneği alanların istihdamı) kapsamındaki teşvik ile beş puanlık teşvik eş anlı olarak uygulanmamaktadır (4447 sayılı Kanun md. 50/5).

[448] Müjdat Şakar, "Prim İndirimi Genelgesi Kanunu Aşıyor!", **Sicil**, Sayı: 17, 2010, s. 251.
[449] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 53.

2.7. Kanunun Geçici 20. Maddesindeki Banka ve Sigorta Şirketleri ile Bazı Oda ve Borsaların Kurmuş Olduğu Sigorta Sandıkları İçin Beş Puanlık Teşvik Uygulaması

2.7.1. Genel Olarak

506 sayılı Kanun geçici md. 20 kapsamında faaliyet göstermekte olan sigorta şirketleri, reasürans şirketleri, banka sandıkları, ticaret ve sanayi odaları ile borsalar ya da bunların oluşturmuş oldukları birlikler halen faaliyet göstermekte olan sandıklar olup[450], anılan sandıkların 5510 sayılı Kanun geçici md. 20 kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumuna devir işlemi yapılmadığından dolayı Kurumdan bağımsız birer sosyal güvenlik kuruluşu olarak üyelerine sigorta ve sağlık yönünden sosyal güvenlik hizmeti vermeye devam etmektedirler. Bu sandıkların Kuruma devredileceği tarihi belirleme noktasında Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır. Ayrıca bu sandıkların devir tarihi itibari ile iştirakçileri, Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında sigortalı sayılacaktır (Kanun geçici md. 20/1).

Banka ve sigorta şirketleri ile bazı oda ve borsaların kurmuş olduğu sigorta sandıkları ifade edildiği gibi günümüzde de hala üyelerinin sosyal güvenliklerini sağlamaktadırlar. Dolayısıyla bu kapsamda sandıkları olan şirket ve kuruluşlar, personellerinin sigorta primine esas kazançları toplamı üzerinden kesmiş oldukları primleri, 5510 sayılı Kanuna göre Sosyal Güvenlik Kurumuna değil, sandıklarının vakıf senetlerindeki hükümlerine göre kendi sandıklarına yatırmaktadırlar.[451]

Kanun md. 81/1/ı beninde; *"Bu fıkrada düzenlenen teşvik, kamu idareleri hariç bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin matrah, oran ve esaslar üzerinden 506 sayılı Kanunun geçici 20'nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için de uygulanır"* denmiş ve böylece banka ve sigorta şirketleri ile bazı oda ve borsaların kurmuş olduğu sigorta sandıkları da beş puanlık teşvik kapsamına alınmıştır.

---

[450] Şekerbank, Yapı Kredi, Ziraat Bankası, Akbank, Garanti Bankası, Sınai Kalkınma Bankası, İş Bankası, İmar Bankası, Fortisbank, Vakıflar Bankası, Halk Bankası, Esbank, Anadolu Anonim Türk Sigorta, Genel Sigorta, Şeker Sigorta, Milli Reasürans, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği.

[451] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 56.

2.7.2. Teşvikten Yararlanabilme Koşulları

5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendindeki beş puanlık teşvikten, kamu idaresi niteliğinde olmayan banka ve sigorta şirketleri ile bazı oda ve borsaların kurmuş olduğu sigorta sandıkları yararlanabilecektir (2009-61 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1.1).

5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendindeki beş puanlık teşvikten yararlanan banka ve sigorta şirketleri ile bazı oda ve borsaların kurmuş olduğu sigorta sandıklarında, yurt dışında çalıştırılan sigortalılar ile sosyal güvenlik destek primine tabi çalıştırılanlar hariç olmak üzere uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalıştırılan sigortalılar için yararlanılacaktır. Aday çırak, çırak ve öğrenciler, harp malulleri, 3713 ve 2330 sayılı Kanunlara göre vazife malullüğü aylığı alanlardan yalnızca kısa vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışanlardan dolayı da teşvikten yararlanılamayacaktır. Belirtilsin ki banka ve sigorta şirketleri ile bazı oda ve borsaların kurmuş olduğu sigorta sandıklarına tabi olarak ve yurt dışındaki şubelerde çalıştırılanlar için teşvikten yararlanılamayacaktır (2009-61 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1.2).

Anılan sandıkların statüsüne tabi olan personeli istihdam eden sandık, banka, sigorta ve reasürans şirketleri, oda, borsa ve birliklerin, kapsama giren personeline ilişkin uzun vadeli sigorta kolları primlerinin işveren hissesinin beş puanlık bölümünün Hazine tarafından karşılanabilmesi için; sandık, banka, sigorta ve reasürans şirketi, oda, borsa ve birliklerin ödeme süresi geçirilmiş Kanun kapsamındaki prim ve idari para cezası ile işsizlik sigortası primi ve bunlara ilişkin gecikme zam ve cezası borçlarının olmaması gerekir. Ancak yasal ödeme süresi geçmiş borcu bulunan sandık, banka, sigorta ve reasürans şirketleri, oda, borsa ve birlikler, anılan borçlarının tamamını ödedikleri tarihten itibaren beş puanlık teşvikten yararlanabileceklerdir (2009-61 sayılı Kurum Genelgesi, 2.2).

Teşvikten yararlanabilmek için ayrıca sandık statüsüne tabi personele ilişkin bildirimlerin, vakıf senetlerinde belirlenen süre içinde yapılması ve muhteviyatı prim tutarlarının da işveren hissesine isabet eden kısmının Hazine tarafından karşılanmayan kısmının ve sigortalı hissesinin de yine vakıf senetlerinde belirtilen süre içinde eksiksiz olarak ödenmesi gerekmektedir (2009-61 sayılı Kurum Genelgesi, 2.3).

2009-61 sayılı Genelge hükümlerinden de anlaşılacağı üzere, sandık kapsamında sigortalı çalıştıran işverenler, prim belgesi verme, primleri ödeme ve sigortalılarını bildirme yükümlülüğü bakımından 5510 sayılı Kanundaki süre ve koşullara değil kendi vakıf senetlerindeki süre ve koşullara uygun olarak anılan yükümlülüklerini yerine getireceklerdir.[452]

3. BAĞIMSIZ ÇALIŞAN SİGORTALILARIN UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI PRİMLERİNİN 5 PUANININ HAZİNECE KARŞILANMASI (5510 SAYILI KANUN MD. 81/1/J)

3.1. Genel Olarak

Gerek 5510 sayılı Kanunda ve gerekse de diğer kanunlarda yer alan prim teşvikleri, istihdam edilenler için ve bunları çalıştıran işverenlere yönelik olarak düzenlenmiş iken ilk kez 20.08.2016 tarih ve 6745 sayılı Kanunla[453], 5510 sayılı Kanunun 81. maddesinin 1. fıkrasına eklenen j bendi ile bağımsız olarak çalışan sigortalılara da belirli şartlar çerçevesinde ve 01.10.2016 tarihinde yürürlüğe girecek bir prim teşviki getirilmiştir. Gerçekten de Kanun md. 81/1/j bendine göre; isteğe bağlı sigortalılar ile muhtar sigortalılar[454] hariç olmak üzere bağımsız çalışan sigortalıların uzun vadeli sigorta kolları primlerinden, beş puanlık kısıma isabet eden tutar Hazine tarafından karşılanacaktır. 6745 sayılı Kanundan önce öğretide isabetli olarak bağımsız çalışan sigortalılar için de prim borçlarını zamanında ödemek şartı ile prim teşviki getirilmesinin yerinde olacağı, hatta prim teşvikinin en az % 10 olması gerektiği dile getirilmiştir.[455]

Bent hükmünde açıkça ifade edildiği gibi teşvikin finansmanı Hazine tarafından sağlanacaktır. Uygulanacak olan teşvik sürekli nitelikte bir teşviktir. Bu teşvik ile amaçlanan; kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışanların sigorta primlerini yasal süresi içinde ödemelerinin özendirilmesidir. Teşvikin uygulamasına ilişkin olarak Kurum tarafından 22.11.2016 tarihli ve 2016-26 sayılı Genelge yayımlanmıştır.

---

[452] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 58.
[453] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 07.09.2016/29824.
[454] Bendin ilk halinde teşvikten yalnızca isteğe bağlı sigortalılar dışlanmışken 17.04.2017 tarihli ve 690 sayılı KHK md. 46 hükmüyle muhtar sigortalılar da teşvik kapsamı dışına alınmıştır.
[455] Yusuf Alper, "Sosyal Güvenlikte Fırsatları Kaçırıyor muyuz? **Türk Metal**, Cilt: 45, Sayı: 185, Aralık 2014, s. 49.

3.2. Teşvikten Yararlanma Koşulları

3.2.1. Kapsamdaki Sigortalılardan Olma

Kanun md. 81/1/j bendinde yer alan prim teşvikinden, isteğe bağlı sigortalılar ile muhtar sigortalılar hariç olmak üzere Kanun md. 4/1/b bendi (bağımsız çalışanlar) kapsamındaki aktif sigortalılar yararlanabilecektir (Kanun md. 81/1/j). İsteğe bağlı sigortalıların teşvik kapsamı dışında bırakılmaları kanımızca son derece yersiz bir kısıtlamadır. Ayrıca sigortalılar tarafından yapılacak olan hizmet borçlanması ve ihya (canlandırma) kapsamındaki primlerden dolayı bu indirimden yararlanılamayacaktır (Kanun md. 81/1/j).

3.2.2. Sigortalının, Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Cezası ve Gecikme Zammı Borcunun Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması

Teşvik hükümlerinden yararlanabilmek için kapsamdaki sigortalıların kendi sigortalılıkları nedeniyle prim, idari para cezası ve bunlara paralel olarak gecikme zam ve cezası borçlarının olmaması gerekmektedir. Bu kapsamda olmak üzere sigortalıların, prim teşvikinden yararlanabilmeleri için, ödenmesi gereken primlerin Hazine tarafından karşılanmayan kısmının yasal süre içinde ödenmesi gerekmektedir (Kanun md. 81/1/j). Uzun vadeli sigorta kolları priminin Hazinece karşılanmayan kısmının yasal süresi içinde ödenmemesi ya da eksik ödenmesi durumunda, ilgili ay için beş puanlık teşvik karşılığı tutar da dahil olmak üzere tahakkuk eden primlerinin tamamı, gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte sigortalılardan tahsil edilecektir (2016-26 sayılı Kurum Genelgesi, 3.1).

Kanun md. 81/1/j bendine göre; Kuruma olan prim, idari para cezası ve bunlara paralel olarak gecikme zam ve cezası borçlarını taksitlendirmiş ya da yapılandırmış olan sigortalılar da bu taksitlendirme ya da yapılandırma işlemleri devam ettiği sürece bu teşvikten yararlandırılacaktır. Yapılandırma ya da tecil ve taksitlendirme işlemlerinin bozulması durumunda, yapılandırma ya da tecil ve taksitlendirmenin geçerli olduğu dönemlerde sigortalıların yararlandığı teşvikler iptal edilmeyecektir (2016-26 sayılı Kurum Genelgesi, 3.3).

Kanunun 91. maddesi çerçevesinde, afet nedeniyle aylık primlerin ödeme süresinin ertelenmesi durumunda; afet sebebiyle prim borçlarının ertelenmesine Kurum tarafından karar verilen sigortalılar, afetin meydana geldiği tarihten önce muaccel olan ve ertelemeye tabi tutulmuş sigorta prim borçlarını ödemeleri ya da ilgili kanunlarına göre yapılandırmaları veya tecil ve taksitlendirmeleri durumunda, ödemenin yapıldığı ay ve onu izleyen aylar için beş puanlık teşvikten yararlanacaklardır (2016-26 sayılı Kurum Genelgesi, 5).

3.3. Teşvikin Kapsam ve Miktarının Belirlenmesi

5510 sayılı Kanun md. 81/1/a'da; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları (uzun vadeli sigorta kolları) prim oranının, sigortalının prime esas kazançları toplamının % 20'si olduğu, bunun da % 9'unun sigortalı hissesi, % 11'inin ise işveren hissesi olduğu ifade edilmiştir. Buna göre; Kanun md. 4/1/b bendi kapsamındaki sigortalılar için esas alınacak UVSK prim oranı, bu kişiler tarafından beyan edilecek olan kazançların % 20'sidir. Teşvik uygulaması ile anılan bu oran % 15 olarak uygulanacaktır (2016-26 sayılı Kurum Genelgesi, 4).

Örneğin 2017 yılı Temmuz ayında, prime esas kazanç alt sınırından prim ödeyen bir bağımsız çalışan sigortalının, teşviksiz olarak ödeyeceği uzun vadeli sigorta kolları primi 355,50 TL (1.777,50 TL x 0,20 = 355,50 TL) iken teşvikten yararlanması durumunda aynı sigortalının ödeyeceği uzun vadeli sigorta kolları primi 266,63 TL'dir (1.777,50 TL x 0,15 = 266,63 TL). Aradaki 88,88 TL'lik fark ise Hazine tarafından karşılanacaktır. Ancak örneğin 2017 yılı Temmuz ayında, prime esas kazanç üst sınırından prim ödeyen bir bağımsız çalışan sigortalının, teşviksiz olarak ödeyeceği uzun vadeli sigorta kolları primi 2.666,25 TL (13.331,25 TL x 0,20 = 2.666,25 TL) iken teşvikten yararlanması durumunda aynı sigortalının ödeyeceği uzun vadeli sigorta kolları primi 1.999,69 TL'dir (13.331,25 TL x 0,15 = 1.999,25 TL). Aradaki 666,56 TL'lik fark ise Hazine tarafından karşılanacaktır. Görüldüğü gibi prim matrahı yükseldikçe yararlanılan teşvik miktarı da buna paralel olarak artmaktadır.

Teşvikten yararlanan sigortalılar, primlerin Hazine tarafından karşılanmayan kısmını yasal süresi içinde (izleyen ayın sonuna kadar) tam olarak ödemezse teşvik

uygulamasından yararlanamayacaklarından dolayı, teşviksiz olarak tahakkuk ettirilen prim tutarın tamamı ya da kısmi ödemeden kalan tutar, gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikle Kurum tarafından sigortalıdan tahsil edilecektir. Dolayısıyla kısmi ödeme yapılmış olması durumunda bile teşvikten yararlanma söz konusu olmayacaktır (2016-26 sayılı Kurum Genelgesi, 4).

Son olarak ifade edilsin ki Hazine tarafından teşvik kapsamında karşılanmakta olan tutarlar, gelir vergisi ve kurumlar vergisi uygulamalarında maliyet kalemi olarak değerlendirilemeyecektir (Kanun md.81/1/j).

4. YURT DIŞINA GÖTÜRÜLEN/GÖNDERİLEN SİGORTALILAR ADINA ÖDENECEK OLAN GENEL SAĞLIK SİGORTASI PRİMİ İŞVEREN HİSSESİNİN 5 PUANININ HAZİNECE KARŞILANMASI (5510 SAYILI KANUN MD. 81/1/İ)

4.1. Genel Olarak

Daha önce de ifade edildiği gibi işverenlerce yurt dışına götürülen/gönderilen işçilerden dolayı, Kanun md. 81/1/ı bendindeki beş puanlık teşvikten yararlanılamamaktadır. İşte yasa koyucu bu kapsamda işçi çalıştıranlar için de bir teşvik uygulamasına yer vermiştir. Gerçekten, 5510 sayılı Kanunun 81. maddesinin 1. fıkrasına, 21.05.2013 tarih ve 6486 sayılı Kanunun 5. maddesi ile eklenen i bendine göre; özel sektör işverenleri tarafından, yurt dışında bulunan işyerlerinde istihdam edilmek üzere Kanun md. 4/1/a bendi (hizmet akdiyle çalışanlar) kapsamında sigortalı olarak ülkemizden götürülen sigortalılar için SPEK toplamları üzerinden ödenecek olan GSS primi işveren payının beş puanlık kısmı Hazine tarafından karşılanacaktır. Teşvik hükümleri 01.06.2013 tarihi itibari ile yürürlüğe girmiştir (6486 sayılı Kanun md. 14). Bent hükmünde açıkça ifade edildiği gibi teşvikin finansmanı Hazine tarafından sağlanacaktır. Uygulanacak olan teşvik sürekli nitelikte bir teşviktir. Teşvikin uygulamasına ilişkin olarak Kurum tarafından 22.07.2013 tarihli ve 2013-30 sayılı Genelge yayımlanmıştır.

4.2. Teşvikten Yararlanma Şartları

4.2.1. Kapsamdaki Sigortalılar

5510 sayılı Kanun md. 81/1/i bendinde öngörülen teşvikten;

- Kanun md. 5/1/g bendi[456] kapsamında sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelere götürülen Türk işçilerinden,

- Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ya da imzalanmamış olsun, 5510 sayılı Kanunun 10. maddesi[457] kapsamında geçici görev ile yurt dışına gönderilen sigortalıların Türkiye'deki sigortalılık statülerine göre ödenecek olan sigorta primlerinde, sigorta kolları bakımından genel sağlık sigortası primlerinin bulunması durumunda bu işçilerden,

- Almanya ile yapılmış olan "İstisna Akdi" sözleşmesi çerçevesinde, Almanya'ya götürülen Türk işçilerinden dolayı,

Kanun md. 81/1/i bendinde ve 2013-30 sayılı Genelgede belirtilen şartların yerine getirilmesi koşulu ile teşvikten yararlanılabilir (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1).

Ancak Kanunun 10. maddesi çerçevesinde yapılacak olan geçici görevlendirmelerde; ülkemiz ile diğer ülkeler arasında yapılan ikili sosyal güvenlik sözleşme hükümlerinde, yurtdışına çalışmak üzere gönderilen işçilerin, ilgili ülkede çalışabilecekleri azami süreye ilişkin hükümler yer almakta olup, teşvik hükümlerinden sosyal güvenlik sözleşmesinde belirtilen süreler çerçevesinde yararlanılması gerekmektedir (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1).

Kanun md. 81/1/i bendinde teşvik hükümlerinden yararlanmak için ilave

[456] Kanun md. 5/1/g bendinde göre; Ülkemiz ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenler tarafından, yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaktadır.

[457] Kanun md. 10'da; *"4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri… halinde, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam eder"* denmiştir.

istihdam şartı aranmadığı için gerek Kanun hükmünün yürürlüğe girdiği 01.06.2013 tarihinden önce işe alınanlar ve gerekse de Kanun hükmünün yürürlüğe girdiği 01.06.2013 ve sonraki tarihlerde işe alınanlar bakımından teşvikten yararlanmak mümkündür (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 2.2).

Teşvik hükümlerinden;

- Sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışanlardan,

- Libya'da çalışanlardan,

- Kanun md. 5/1/b bendi kapsamında çıraklardan, aday çıraklardan ve işletmeler bünyesinde mesleki eğitim görmekte olan öğrencilerden,

- Meslek liseleri bünyesinde öğrenim görmekteyken ya da yükseköğrenimleri esnasında staja tabi tutulmuş öğrencilerden,

- 4046 sayılı Kanun md. 21 kapsamında iş kaybı tazminatı alanlardan,

- Harp malulleri, 3713 ve 2330 sayılı Kanunlara göre vazife malullüğü aylığı alanlardan,

dolayı yararlanılamayacaktır (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 2.2).

4.2.2. Kapsamdaki İşyerleri

5510 sayılı Kanun md. 81/1/i bendinde öngörülen teşvikten, bent hükmünde açıkça ifade edildiği gibi özel sektör işverenleri yararlanabilmektedir. 5510 sayılı Kanun md. 81/1/i bendine göre; 5335 sayılı Kanun md. 30/2 fıkrasına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri; 2886 sayılı Kanun ile 4734 sayılı Kanun hükümlerine göre yapılan alım ve yapım işleri, 4734 sayılı Kanundan istisna olarak yapılan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri hakkında teşvik hükümleri uygulanmayacaktır. Anılan kanunlar

kapsamına giren işyerleri ile ilgili olarak daha önce gerekli açıklamalar yapılmıştır.[458] Ancak hemen belirtilsin ki Kanun md. 81/1/ı bendinde yer alan beş puanlık teşvikten farklı olarak uluslararası anlaşma hükümleri çerçevesinde yapılan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerlerinde çalıştırılan sigortalılardan dolayı Kanun md. 81/1/i bendindeki teşvikten yararlanılabilecektir (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 4.4). Bu hüküm bizce de getirilen düzenlemenin amacına uygundur.

4.2.3. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 06486 Sayılı Kanun Türü Seçilerek Kuruma, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin ise Maliye Bakanlığına Verilmesi

Daha önce de ifade edildiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 86/1'de; tam (4. maddedeki sigortalılar) ve bazı sigorta kollarına tabi olan kısmi sigortalılar (5. maddedeki sigortalılar) ile sosyal güvenlik destek primine tabi olan çalışanlar için bunların işverenlerince, Kuruma verilmesi gereken APHB'lerin şeklinin, içeriğinin, eklerinin, ilgili olduğu dönemin ve verilme süresi ile diğer hususların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından kural olarak; özel nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler takip eden ayın 23. gününün sonuna kadar, resmi nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler belgenin ilişkin olduğu dönemi takip eden takvim ayının 7. gününün sonuna kadar Kuruma e-sigorta yolu ile gönderilmek zorundadır.[459] APHB'lerin yasal süresi içinde Kuruma verilmemesi halinde söz konusu sigorta prim teşvikinden yararlanılması mümkün değildir (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1). Prim ve hizmet belgeleri, 06486 Kanun numaralı belge seçilmek suretiyle Kuruma gönderilecektir.

Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 28.12.2015 tarihli Genel Yazısında; Kanun md. 81/1/i bendinde öngörülen şartların yerine getirilmiş olması kaydıyla, daha önce aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde ve fakat sehven 06486 sayılı Kanun türünü seçmeden Kuruma göndermiş olan işverenlerin, 2008-93 sayılı

[458] Bkz. bölüm 6.2.2.2.2, 6.2.2.2.3 ve 6.2.2.2.4.
[459] Aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilme süresine ilişkin olarak detaylı bilgi için bkz. bölüm 4.3.2.1.

Genelge[460] hükümleri çerçevesinde geriye dönük olarak teşvikten yararlanabilecekleri ifade edilmiştir.

4.2.4. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi

Hizmet akdiyle çalışan (Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki sigortalılar) sigortalıların işverenleri, istihdam ettikleri sigortalıların SPEK toplamı üzerinden hesap edecekleri sosyal güvenlik primi işçi paylarını sigortalıların brüt ücretlerinden kesecek ve sosyal güvenlik işveren prim paylarını da buna ekleyerek en geç Kurum tarafından belirlenen günün sonuna kadar bu tutarları ödeyeceklerdir (Kanun md. 88/1). Hak edilen fakat ödenmemiş olan ücretlere ilişkin olarak da aynı uygulama geçerli olacaktır (Kanun md. 88/2). Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından primlerin ödenme süresi, ayın 1'i ile 30'u arasındaki hizmetleri karşılığında ücret alanlar bakımından en geç prim ve hizmet belgesinin ait olduğu ayı takip eden ayın son gününe kadar Kuruma ödenecektir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/4).[461] Sigorta primlerinin, Hazine tarafından karşılanmayan kısmının yasal süresi içinde ödenmemesi ya da eksik ödenmesi durumunda, söz konusu tutar gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte sonradan ödenmiş olsa bile ilgili ay için teşvik hükümlerinden yararlanılamayacağı için Hazine hissesi de dahil olmak üzere tahakkuk eden sigorta primlerinin tümü gecikme zam ve cezaları ile birlikte işverenlerden alınacaktır (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 4.2).

4.2.5. İşverenin Kuruma Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcu Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması

Kanun md. 81/1/i bendi kapsamındaki teşvik hükümlerinden yararlanmak için işverenlerin Kuruma prim, idari para cezası ve bunlara paralel olarak doğmuş olan gecikme zam ve cezası borçlarının bulunmaması gerekmektedir. Ancak bu borçlarını, 6183 sayılı Kanun md. 48 kapsamında tecil ettirmiş ve taksitlendirmiş olan işverenler ile taksitlendirme ve yapılandırma kanunları çerçevesinde taksitlendirmiş ve yapılandırmış olan işverenler bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaları devam ettiği sürece teşvik hükümlerinden yararlanacaktır (Kanun md. 81/1/i). Teşvik hükümlerinden

[460] Kanun md. 81/1/ı bendi kapsamındaki teşvike ilişkin 2008-93 sayılı Genelge bölüm 3.2.
[461] Sigorta primlerinin ödenmesi konusunda detaylı bilgi için bkz. bölüm 5.3.1.

yararlanmak isteyen işverenlerin, Kuruma muaccel borçlarının bulunup bulunmadığı ise her bir işyeri dosyası bazında ve ayrı ayrı değerlendirilecektir; yani borcun sorgulanması hususunda, işverenin Türkiye genelindeki tüm işyerleri değil, sigorta prim indiriminden yararlanılacak olan işyeri dosyası baz alınacaktır (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 2.5).

4.3. Teşvikin Kapsam ve Miktarının Belirlenmesi

Teşvik kapsamında olan özel sektör işyeri işverenleri tarafından yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak için götürülen yahut da geçici görevle gönderilen, 5510 sayılı Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki sigortalılar adına ödenmesi gereken genel sağlık sigortası primlerinin prime esas kazançlar toplamı üzerinden hesaplanan işveren hisselerinin beş puanlık kısmı Hazine tarafından karşılanacaktır (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 2.4). Bilindiği gibi genel sağlık sigortası primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olan sigortalılar bakımından, prime esas kazançlar toplamının % 12,5'dir. Bunun % 7,5'i işveren hissesi iken % 5'i sigortalı hissesidir (5510 sayılı Kanun md. 81/1/f). İşte, beş puanlık prim teşviki sayesinde, işverenin ödeyeceği % 7,5'lik bu oranın beş puanlık kısmı Hazinece karşılanacaktır. Hazine tarafından teşvik kapsamında karşılanmış olan primler ise işverenler açısından gelir vergisi ve kurumlar vergisi uygulamalarında maliyet unsuru olarak değerlendirilemeyecektir (Kanun md. 81/1/i).

Örneğin; teşvik kapsamında olmayan ve 2017 yılı Temmuz ayında, prime esas kazançları toplamı 3.000 TL olan bir sigortalı adına işverenin ödeyeceği genel sağlık sigortası primi işveren hissesi 225 TL (3.000 TL x 0,075 = 225 TL) iken bu sigortalı için teşvikten yararlanılması durumunda, işverenin bu sigortalı adına ödeyeceği genel sağlık sigortası işveren payı 75 TL (3.000 TL x 0,025 = 75 TL) olacaktır. Aradaki 150 TL'lik fark ise Hazine tarafından karşılanacaktır. Ayrıca sigortalının prim matrahı yükseldikçe yararlanılan teşvik miktarı da buna paralel olarak artacaktır.

4.4. Teşvikin Kesilmesi

Teşvikinin kesilmesi Kanunda iki şarta bağlanmıştır. Buna göre; yapılacak kontrol ve denetimler sonucunda, çalıştırdıkları kişileri Kuruma bildirilmedikleri ya da bildirdikleri sigortalıların işyerinde fiili (eylemli) olarak çalışmadıklarının tespiti

halinde, Kanun ek md. 14/3'teki hükümler saklı kalmak şartıyla kural olarak teşvik kesilecektir (Kanun md. 81/4). Teşvikin kesilmesine ilişkin olarak daha önce beş puanlık prim teşvikinin kesilmesi başlığında anlatılan hususlar burada da geçerli olduğu için tekrardan kaçınılmıştır.[462]

4.5. Teşvikin Diğer Teşviklerle Birlikte Uygulanması

Kanun ek md. 2 kapsamındaki teşvikten yararlanmakta olan işverenlerin, anılan teşvikten yararlandıkları süreler içinde Kanun md. 81/1/i bendindeki teşvikten de eş anlı olarak yararlanmaları mümkün değildir (Kanun md. 81/1/i; 2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 4.4).

5. GELİŞMEKTE OLAN BÖLGELERDEKİ İŞVERENLERİN ÇALIŞTIRDIKLARI SİGORTALILAR ADINA ÖDEYECEĞİ UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI PRİMİ İŞVEREN HİSSESİ TEŞVİKİNE İLAVETEN UYGULANAN PRİM TEŞVİKİ (5510 SAYILI KANUN MD. 81/2)

5.1. Genel Olarak

Gelişmekte olan bölgelere uygulanan prim teşviki, sosyo-ekonomik gelişmişlik endeksi düşük olan iller için (51 il ve 2 ilçe) öngörülmüştür.[463] 5510 sayılı Kanunun 81. maddesine, 6486 sayılı Kanunun 5. maddesi ile eklenen ve 01.01.2013 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe konulan 2. fıkrada; 5510 sayılı Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki sigortalılar adına işverenler tarafından ödenen uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesinin, prime esas kazançlar toplamı alt sınırı üzerinden 6 puanına kadar indirim getirmeye ve sosyo-ekonomik gelişmişlik endeksi baz alınarak prim indirimi uygulanacak illeri ve uygulamanın süresini belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır (Kanun md. 81/2). Uygulanacak teşvik, prime esas kazançlar toplamı alt sınırı üzerinden hesaplama yapılmak suretiyle sınırlandırılmıştır.

Bakanlar Kurulu 30.05.2013 tarih ve 2013/4966 sayılı Kararında[464] teşvik kapsamına aldığı il ve ilçeleri 3 grup olarak belirlemiştir. I sayılı cetvelde 20 il sayılmış

[462] Teşvikin kesilmesi konusunda bkz. bölüm 6.2.5.
[463] Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 145.
[464] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 14.07.2013/28707.

ve bu illerde faaliyet gösteren işyerleri 01.01.2013 tarihinden başlayarak 4 yıl süre ile teşvik kapsamına alınmıştır. II sayılı cetvelde 16 il sayılmış ve bu illerde faaliyet gösteren işyerleri 01.01.2013 tarihinden başlayarak 5 yıl süre ile teşvik kapsamına alınmıştır. III sayılı cetvelde 15 il ve 2 ilçe sayılmış ve bu il ve ilçelerde faaliyet gösteren işyerleri 01.01.2013 tarihinden başlayarak 6 yıl süre ile teşvik kapsamına alınmıştır. I sayılı cetvelde yer alan 20 il için teşvikten yararlanma süresi 31.12.2016 tarihinde son bulmuş; fakat Bakanlar Kurulunun bu kez 29.12.2016 tarih ve 2016/9728 sayılı Kararı[465] ile 30.05.2013 tarih ve 2013/4966 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 2'nci maddesinin ikinci fıkrasının a bendinde yer alan 31.12.2016 ibaresi 31.12.2017 olarak değiştirilerek teşvikten yararlanma süresi bir yıl uzatılmıştır.

Düzenlemenin ilk halinde yer alan teşvikten yararlanabilmek için on ve üzerinde işçi çalıştırma şartı ise 29.01.2016 tarih ve 6663 sayılı Kanunun 28. maddesi ile kaldırılmış ve 01.03.2016 tarihinde yeni düzenleme uygulanmaya başlanmıştır. Yeni düzenlemede teşvikten yararlanabilmek için herhangi bir asgari sayıda işçi çalıştırma şartı tümden kaldırılmıştır. Yapılan değişiklik, teşvik kapsamını önemli ölçüde genişlettiğinden dolayı kanımızca son derece yerinde olmuştur. Teşvikin finansmanı ise yine Hazine tarafından karşılanacaktır. Uygulanacak olan teşvik süreli nitelikte bir teşviktir. Teşvikin uygulamasına ilişkin olarak Kurum tarafından 22.07.2013 tarihli ve 2013-30 sayılı Genelge ile 05.04.2016 tarihli ve 2016-8 sayılı Genelge yayımlanmıştır.

5.2. Teşvikten Yararlanma Şartları

Kanun md. 81/2'deki teşvik hükümlerinden genel olarak; 30.05.2013 tarihli ve 2013/4966 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki I, II ve III sayılı listelerde bulunan il ve ilçelerde faaliyet göstermekte olan işyerlerinden, Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında sigortalı çalıştıran ve Kanun md. 81/1/ı bendindeki beş puanlık teşvik hükümlerinden yararlanan özel sektöre ait işyerleri yararlanabilecektir.

5.2.1. Teşvik Kapsamındaki İl ve İlçeler

Teşvik hükümlerinden yararlanabilmek için işyerinin, Bakanlar Kurulunun 30.05.2013 tarihli ve 2013/4966 sayılı Kararı eki I, II ve III sayılı listelerde bulunan il

[465] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 20.01.2017/29954.

ve ilçelerde faaliyet göstermesi gerekmektedir. Buna göre;

- I Sayılı Listede Yer Alan İller (Teşvik Süresi 4 Yıl (01.01.2013-31.12.2016) iken daha sonra Bakanlar Kurulunca alınan kararla teşvikten 31.12.2017 tarihine kadar yararlanılabileceği kararlaştırılmıştır): Afyonkarahisar, Amasya, Artvin, Bartın, Çorum, Düzce, Elazığ, Erzincan, Hatay, Karaman, Kastamonu, Kırıkkale, Kırşehir, Kütahya, Malatya, Nevşehir, Rize, Sivas, Trabzon, Uşak.

- II Sayılı Listede Yer Alan İller (Teşvik Süresi 5 Yıl (01.01.2013-31.12.2017)): Adıyaman, Aksaray, Bayburt, Çankırı, Erzurum, Giresun, Gümüşhane, Kahramanmaraş, Kilis, Niğde, Ordu, Osmaniye, Sinop, Tokat, Tunceli, Yozgat.

- III Sayılı Listede Yer Alan İl ve İlçeler (Teşvik Süresi 6 Yıl (01.01.2013-31.12.2018): Ağrı, Ardahan, Batman, Bingöl, Bitlis, Diyarbakır, Hakkari, Iğdır, Kars, Mardin, Muş, Siirt, Şanlıurfa, Şırnak, Van, Bozcaada, Gökçeada.

5.2.2. Kapsamdaki Sigortalılar

Kanun md. 81/2'deki teşvik hükümlerinden, Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında istihdam edilen sigortalılardan dolayı yararlanılabilecektir. Ancak;

- Sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışmakta olanlardan,

- Yurt dışında çalışan sigortalılardan,

- Kanun md. 5/1/b bendinde yer alan çıraklardan, aday çıraklardan ve işletmeler bünyesinde mesleki eğitim görmekte olan öğrencilerden,

- Mesleki liselerde öğrenim görmekteyken ya da yükseköğrenimleri esnasında staja tabi tutulmuş öğrencilerden,

- Sadece işsizlik sigortası primlerine tabi olanlardan,

- Harp malulleri, 3713 ve 2330 sayılı Kanunlara göre vazife malullüğü aylığı alıp, yalnızca kısa vadeli sigorta kollarına tabi olan sigortalılardan,

dolayı teşvik hükümlerinden yararlanılamayacaktır (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 3.2).

5.2.3. Kapsamdaki İşyerleri

5510 sayılı Kanun md. 81/2'de öngörülen teşvikten, fıkra hükmünde açıkça ifade edildiği gibi özel sektör işverenleri yararlanabilmektedir. Buna göre; 5335 sayılı Kanun md. 30/2 fıkrasına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri, 2886 sayılı Kanun ile 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde yapılan alım ve yapım işleri, 4734 sayılı Kanundan istisna olarak yapılan alım ve yapım işleri ile uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri hakkında teşvik hükümleri uygulanmayacaktır (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 4.4). Anılan kanunlar kapsamına giren işyerleri ile ilgili olarak daha önce gerekli açıklamalar yapılmıştır.[466]

5.2.4. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 46486-56486-66486 Sayılı Kanun Türleri Seçilerek Kuruma, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin ise Maliye Bakanlığına Verilmesi

Daha önce de ifade edildiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 86/1'de; tam (4. maddedeki sigortalılar) ve bazı sigorta kollarına tabi olan kısmi sigortalılar (5. maddedeki sigortalılar) ile sosyal güvenlik destek primine tabi olan çalışanlar için bunların işverenlerince, Kuruma verilmesi gereken APHB'lerin şeklinin, içeriğinin, eklerinin, ilgili olduğu dönemin ve verilme süresi ile diğer hususların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından kural olarak; özel nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler takip eden ayın 23. gününün sonuna kadar, resmi nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler belgenin ilişkin olduğu dönemi takip eden takvim ayının 7. gününün sonuna kadar Kuruma e-sigorta yolu ile gönderilmek zorundadır.[467] Aylık prim ve hizmet

[466] Bkz. bölüm 6.2.2.2.2, 6.2.2.2.3 ve 6.2.2.2.4.
[467] Aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilme süresine ilişkin olarak detaylı bilgi için bkz. bölüm 4.3.2.1

belgelerinin, yasal süresi içinde Kuruma verilmemesi halinde söz konusu sigorta prim teşvikinden yararlanılması mümkün değildir (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1).

Aylık prim ve hizmet belgelerine ilişkin kanun türünün seçilmesinde;

- I sayılı cetvelde yer alan illerde faaliyet gösteren ve teşvikten yararlanma süresi 4 yıl olan işverenlerce "46486" kanun numaralı,

- II sayılı cetvelde yer alan illerde faaliyet gösteren ve teşvikten yararlanma süresi 5 yıl olan işverenlerce "56486" kanun numaralı,

- III sayılı cetvelde yer alan illerde faaliyet gösteren ve teşvikten yararlanma süresi 6 yıl olan işverenlerce "66486" kanun numaralı belge seçilecektir (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1).

Diğer yandan, Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 28.12.2015 tarihli Genel Yazısında; Kanun md. 81/2'de öngörülen şartların yerine getirilmiş olması kaydıyla, daha önce aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde ve fakat sehven 46486-56486-66486 sayılı Kanun türlerini seçmeden Kuruma göndermiş olan işverenlerin, 2008-93 sayılı Genelge[468] hükümleri çerçevesinde geriye dönük olarak teşvikten yararlanabilecekleri ifade edilmiştir.

5.2.5. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi

Hizmet akdiyle çalışan (Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki sigortalılar) sigortalıların işverenleri, istihdam ettikleri sigortalıların SPEK toplamı üzerinden hesap edecekleri sosyal güvenlik primi işçi paylarını sigortalıların brüt ücretlerinden kesecek ve sosyal güvenlik işveren prim paylarını da buna ekleyerek en geç Kurum tarafından belirlenen günün sonuna kadar bu tutarları ödeyeceklerdir (Kanun md. 88/1). Hak edilen fakat ödenmemiş olan ücretlere ilişkin olarak da aynı uygulama geçerli olacaktır (Kanun md. 88/2). Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından primlerin ödenme süresi, ayın 1'i ile 30'u arasındaki hizmetleri karşılığında ücret alanlar bakımından en geç prim ve hizmet belgesinin ait olduğu ayı takip eden ayın son gününe kadar Kuruma ödenecektir (Sosyal

[468] Kanun md. 81/1/ı bendi kapsamındaki teşvike ilişkin 2008-93 sayılı Genelge bölüm 3.2

Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/4).[469] Sigorta primlerinin, Hazine tarafından karşılanmayan kısmının yasal süresi içinde ödenmemesi ya da eksik ödenmesi durumunda, söz konusu tutar gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte sonradan ödenmiş olsa bile ilgili ay için teşvik hükümlerinden yararlanılamayacağı için Hazine hissesi de dahil olmak üzere tahakkuk eden sigorta primlerinin tümü gecikme zam ve cezası ile birlikte işverenlerden alınacaktır (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 4.2).

5.2.6. İşverenin Kanun md. 81/1/ı Bendinde Yer Alan Beş Puanlık Prim Teşvikinden Yararlanması

30.05.2013 tarih ve 2013/4966 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı md. 1/2'de ve md. 3'te; teşvik hükümlerinin 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendinde öngörülen beş puanlık teşvikten yararlanan işyerleri için uygulanacağı ve anılan teşvikten yararlanamayan işyerleri hakkında, Kanun md. 81/2'deki teşvik hükümlerinin uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır.

5.2.7. İşverenin Türkiye Genelinde Kuruma Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcu Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması ile Alt İşverenin Borçlarından Doğan Sorumluluk

Buraya kadar anlatılan diğer teşviklerden farklı olarak işverenin Kuruma olan borcunun tespiti noktasında yalnızca teşvikten yararlanılacak olan işyeri dosyası değil, işverenin tüm Türkiye çapındaki borçları baz alınacaktır. 2013-30 sayılı Kurum Genelgesinde (3.6); İşverenlere Verilen Devlet Yardımı, Teşvik ve Desteklerde Sosyal Güvenlik Kurumundan Alınacak Borcu Yoktur Belgesinin Düzenlenmesine İlişkin Usul ve Esaslara Dair Tebliğ[470] md. 6'da, 4857 sayılı İş Kanunu gereğince tespit edilen aylık asgari ücretin brüt tutarını aşmayan borçların destek ve teşviklerin verilmesi noktasında dikkate alınmayacağının ifade edildiği, bu sebeple işverenin bu teşvikten yararlanması için Türkiye çapında ödeme süresi geçirilmiş sigorta ve işsizlik sigortası primi ile idari para cezası ve bunlara paralel olarak doğan gecikme zam ve cezası borçları ile işverenin gerçek kişi olması durumunda ayrıca 5510 sayılı Kanun md. 4/1/b bendi kapsamındaki

[469] Sigorta primlerinin ödenmesi konusunda detaylı bilgi için bkz. bölüm 5.3.1.
[470] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 28.09.2008/27011.

borçları toplamının, brüt asgari ücreti aşmaması ya da aşmış olmakla birlikte bu borçların 6183 sayılı Kanun md. 48 çerçevesinde tecil ve taksitlendirilmiş veya çeşitli kanunlar kapsamında yapılandırılmış olması ve ayrıca yapılandırmanın ya da taksitlendirmenin bozulmamış olması gerektiği ifade edilmiştir.

Türkiye genelinde yapılacak olan sorgulama; işverenin, adına tescilli olan tüm işyerlerinden, ortaklık, üst düzey yöneticilik, işveren vekilliği ve aracılık statüsünde sorumlu tutulduğu işyerlerinden kaynaklı prim ve idari para cezası borçlarına ve işverenin gerçek kişi olması durumunda bunlara ilaveten kişisel sigortalılığından kaynaklı Kanun md. 4/1/b bendi kapsamındaki ödeme süresi dolmuş prim borçlarına bakılarak yapılacaktır (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 3.6).

Bilindiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 12 uyarınca, alt işverenlerin Kuruma olan borçlarından dolayı alt işveren ile birlikte asıl işveren de sorumludur. Bu sebeple, 5510 sayılı Kanun md. 81/2'de öngörülen teşvik kapsamında, sigorta primlerinin Hazine tarafından karşılanabilmesi için asıl işverenin borcunun bulunmamasının yanında, kendisinden iş alan alt işverenlerden kaynaklanan yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun da bulunmaması gerekmektedir. Ancak alt işverenler, sadece kendi çalıştırmış oldukları sigortalılara ilişkin borçlardan dolayı sorumlu tutulabileceğinden, asıl işverenin ya da diğer bir alt işverenin Kuruma yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunması durumunda, kendi alt işverenliğinden kaynaklanan borcunun bulunmaması durumunda prim teşvikinden yararlanabilirler (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 3.8).

5.2.8. E-Borcu Yoktur Aktivasyon Başvurusu

İşverenlerin, Kanun md. 81/2'deki prim teşvikinden yararlanmak ve 46486/56486/66486 kanun numaralı prim ve hizmet belgelerini Kuruma vermek için herhangi bir kodlama işlemi yapması gerekmemektedir. Ancak teşvikten yararlanmak için "E-Borcu Yoktur" aktivasyon işlemi yapılması gerekmektedir. Bu sebeple teşvikten yararlanmak isteyen işverenlerin Kurumun ilgili ünitelerine başvurup anılan

aktivasyonu yaptırması gerekmektedir (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 3.7).

5.3. Teşvikin Kapsam ve Miktarının Belirlenmesi

Teşvik hesaplanırken öncelikle 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendinde öngörülen ve prime esas kazanç üst sınırına kadar olan kazançlar üzerinden hesaplanan uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi teşviki; yani daha önce anlatılan beş puanlık teşvik uygulanır. Akabinde prime esas kazançlar toplamı alt sınırı (asgari ücret) baz alınarak hesaplanan % 6'lık teşvik hesaplanır. Hemen belirtelim ki bu teşvik kazanç alt sınırının; yani asgari ücretin % 6'sıdır. Doğal olarak prime esas kazançlar toplamı asgari ücretin üzerinde olanlar için teşvik oranı % 6'dan daha düşüktür ve hatta kazanç üst sınırında teşvik oranı sadece % 0,8'dir.

Bilindiği gibi işverenin ödemek zorunda olduğu uzun vadeli sigorta kolları primi, Kanun md. 81/1/a'da yer almaktadır. Buna göre; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı (uzun vadeli sigorta kolları prim oranı), sigortalıların SPEK toplamının % 20'sidir. Bu primin % 9'u sigortalı payı; % 11'i ise işveren payıdır. Örneğin 2017 yılı Temmuz ayında prime esas kazançlar toplamı 3.000 TL olan bir çalışan için herhangi bir teşvikten yararlanmayan işverenin ödemek zorunda olduğu uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi 330 TL'dir (3.000 TL x 0,11). Teşvik kapsamında olan aynı kişi için Kanun md. 81/1/ı bendi kapsamındaki beş puanlık teşvik sayesinde 150 TL (3.000 TL x 0,05) ve Kanun md. 81/2 kapsamındaki teşvik sayesinde ise 106,65 TL (1.777,50 TL (dönemin asgari ücreti) x 0,06) daha az prim ödenecektir. Böylelikle yararlanılan toplam teşvik miktarı 256,65 TL (150 TL + 106,65 TL) olacak ve işveren 330 TL yerine yalnızca 73,35 TL uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi ödeyecektir. Buna göre; ödenecek olan uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi oranı % 11 yerine % 2,44 olacak, teşvik oranı ise % 8,56 olacaktır. Aynı sigortalının prime esas kazançları toplamı 3.000 TL değil de kazanç alt sınırı; yani asgari ücret (2017 yılı Temmuz ayı için 1.777,50) olsaydı teşvik oranı % 11 (% 5 + % 6) olacaktı ve işveren uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi ödemeyecekti.

5.4. Teşvikin Kesilmesi

Teşvikinin kesilmesi Kanunda iki şarta bağlanmıştır. Buna göre; yapılacak

kontrol ve denetimler sonucunda, çalıştırdıkları kişileri Kuruma bildirilmedikleri ya da bildirdikleri sigortalıların işyerinde fiili (eylemli) olarak çalışmadıklarının tespiti halinde, Kanun ek md. 14/3'teki hükümler saklı kalmak şartıyla kural olarak teşvik kesilecektir (Kanun md. 81/4). Teşvikin kesilmesine ilişkin olarak daha önce beş puanlık prim teşvikinin kesilmesi başlığında anlatılan hususlar burada da geçerli olduğu için tekrardan kaçınılmıştır.[471]

5.5. Teşvikin Diğer Teşviklerle Birlikte Uygulanması

Kanun ek md. 2 kapsamındaki teşvikten yararlanmakta olan işverenlerin, anılan teşvikten yararlandıkları süreler içinde Kanun md. 81/2'deki teşvikten de eş anlı olarak yararlanmaları mümkün değildir (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 4.4).

6. YATIRIMLARDA DEVLET YARDIMLARI HAKKINDA KARARLAR UYARINCA UYGULANAN TEŞVİK (5510 SAYILI KANUN EK MD. 2)

6.1. Genel Olarak

Ekonomik kalkınmayı arttırmak amacı ile kullanılabilecek en önemli mali politika araçlarından bir tanesi de hiç şüphesiz ki yatırım teşviki ile ilgili düzenlemeleredir.[472] Bu kapsamda olmak üzere yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar uyarınca uygulanan prim teşviki, 5510 sayılı Kanun ek md. 2'de düzenlenmiştir. Anılan madde Kanuna 11.08.2009 tarihli ve 5921 sayılı Kanunun[473] 3. maddesi ile eklenmiş ve 31.05.2012 tarih ve 6322 sayılı Kanunun[474] 32. maddesi ile değişikliğe uğramıştır. Kanun ek md. 2/1'e göre; yatırımlarda Devlet yardımları hakkındaki kararlar kapsamında düzenlenmiş teşvik belgeleri çerçevesinde gerçekleştirilen yatırımlar neticesinde çalıştırılacak olanlar bakımından, Kanunun 81. maddesinde sayılan sosyal güvenlik primleri için ve prime esas kazançlar toplamı alt sınırı (asgari ücret) üzerinden hesap edilecek primlerin işveren paylarının tamamına ya da Bakanlar Kurulu tarafından, istatistiki bölge birimleri sınıflandırması, kişi başına düşen milli gelir ya da sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri baz alınarak tespit edilen

[471] Teşvikin kesilmesi konusunda bkz. bölüm 6.2.5.
[472] Erhan Gümüş, "Son Değişiklikler Çerçevesinde Yeni Teşvik Sistemi", **Mali Çözüm**, Sayı: 115, Ocak-Şubat 2013, s. 89 (89-132).
[473] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 18.08.2009/27323.
[474] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 15.06.2012/28324.

illerde işveren payları ile birlikte sigortalı paylarının tümüne kadar olan kısmı Ekonomi Bakanlığı tarafından karşılanacaktır. Ekonomi Bakanlığı tarafından finanse edilecek olan tutarların uygulanma sürelerini, karşılama oranlarını ve kapsamlarını; yatırımların sektörünü, büyüklüğünü ve bulunduğu illere göre bunları farklılaştırmayı tayin yetkisi Bakanlar Kurulunundur. Teşvik ile amaçlanan üretimin ve istihdamın arttırılması ile bölgesel gelişmişlik farklılıklarının giderilmesidir.[475] Uygulamanın finansmanı fıkrada açıkça ifade edildiği gibi Ekonomi Bakanlığı tarafından sağlanacaktır.

Konuya ilişkin olarak, Bakanlar Kurulunca alınan 14.07.2009 tarihli ve 2009/15199 sayılı Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararın[476] uygulamasına ilişkin usul ve esaslar, Hazine Müsteşarlığınca hazırlanan Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararın Uygulanmasına İlişkin 2009/1 sayılı Tebliğde[477] açıklanmıştır. Anılan Tebliğ, 2010/1 sayılı Tebliğ[478], 2010/2 sayılı Tebliğ[479] ve 2011/1 sayılı Tebliğ[480] ile değiştirilmiştir. Konuya ilişkin olarak daha sonra Bakanlar Kurulunca alınan 15.06.2012 tarih ve 2012/3305 sayılı[481] Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar bu kez 2012/1 sayılı Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararın Uygulanmasına İlişkin Tebliğ[482] ile düzenlenmiş ve aynı Tebliğ ile 2009/1 sayılı Tebliğ yürürlükten kaldırılmıştır. Uygulamaya ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından da 29.06.2011 tarih ve 2011-54 sayılı, 22.08.2012 tarih ve 2012-30 sayılı ve 26.11.2012 tarih ve 2012-37 sayılı Genelgeler yayımlanmıştır.

6.2. Teşvikten Yararlanma Şartları

6.2.1. Teşvik Kapsamındaki İşletmeler ve Yararlanacakları Teşvikin Kapsamı

Teşvik kapsamındaki işletmeler ve bunların teşvik kapsamları iki başlık altında toplanabilir. Buna göre;

[475] Özcan/Demirci, **Sigorta Prim Teşvikleri**, s. 11-12.
[476] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 16.07.2009/27290.
[477] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 28.07.2009/27302.
[478] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 18.06.2010/27615.
[479] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 21.10.2010/27736.
[480] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 11.05.2011/27931.
[481] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 19.06.2012/28328.
[482] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 20.06.2012/28329.

- Bakanlar Kurulunca alınan Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar md. 12/1 kapsamında; büyük ölçekli yatırımlar[483], stratejik yatırımlar[484] ve bölgesel teşvik uygulamaları çerçevesinde teşvik belgesi düzenlenmek suretiyle desteklenen işletmeler teşvik kapsamındadır ve bu kapsamdaki işletmeler sigorta primi işveren hissesi desteğinden yararlandırılmaktadır.

- Bakanlar Kurulunca alınan Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar md. 13/1 kapsamında, 6. bölgede; büyük ölçekli yatırımlar, stratejik yatırımlar ve bölgesel teşvik uygulamaları çerçevesinde teşvik belgesi düzenlenmek suretiyle desteklenen işletmeler teşvik kapsamındadır ve bu kapsamdaki işletmeler sigorta primi işveren payı desteğine ilaveten sigorta primi işçi payı desteğinden de yararlanabilmektedir (2012-30 sayılı Genelge, 2).

İşverenin aynı ya da farklı illerde kurulu bulunan birden fazla işyerinin olması durumunda, teşvik hükümlerinden yalnızca teşvik belgesi alınmış olan işyeri bakımından yararlanılacak, teşvik belgesi alınmamış işyerlerinden dolayı teşvik hükümleri uygulama alanı bulamayacaktır (2012-30 sayılı Genelge, 2).

Teşvik hükümleri, 5335 sayılı Kanun md. 30/2 kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri[485] açısından uygulama alanı bulamayacaktır (Kanun ek md. 2/3).

6.2.2. Teşvik Kapsamındaki Sigortalılar

Teşvik hükümlerinden; komple yeni yatırımlarda, Ekonomi Bakanlığı tarafından belirlenen ve teşvik belgelerinde yer alan ek sigortalı sayısı kadar kişiden; modernizasyon, tevsi, ürün çeşitlendirmesi yatırımlarındaysa Ekonomi Bakanlığı tarafından belirlenen halihazırdaki sigortalı sayılarının üzerinde işçi çalıştırmak koşulu ile ve yine Ekonomi Bakanlığı tarafından belirlenecek olan sayıdaki ek sigortalıdan

[483] Büyük Ölçekli Yatırım: 13.06.2006 tarihli ve 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu md. 32/A kapsamında belirlenmiş olan ve 15.06.2012 tarih ve 2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı Ek-3'te belirtilen yatırımlar ifade etmektedir (15.06.2012 tarih ve 2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı md. 2/1/d).
[484] Stratejik yatırımlar; Ekonomi Bakanlığı bünyesinde, Ekonomi Bakanının onayı ile oluşturulan Stratejik Yatırımları Değerlendirme Komisyonu tarafından belirlenmektedir (15.06.2012 tarih ve 2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı md. 2/1/g).
[485] Ayrıntılı bilgi için bkz. bölüm 6.2.2.2.2.

dolayı faydalanılabilecektir (2012-30 sayılı Genelge, 4). Teşvik hükümlerinden SGDP kapsamında çalıştırılanlar ile yurt dışında çalışmakta olanlar bakımından ise yararlanılamayacaktır (Kanun ek md. 2/3).

6.2.3. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 16322-26322 Sayılı Kanun Türleri Seçilerek Kuruma, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin ise Maliye Bakanlığına Verilmesi

Daha önce de ifade edildiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 86/1'de; tam (4. maddedeki sigortalılar) ve bazı sigorta kollarına tabi olan kısmi sigortalılar (5. maddedeki sigortalılar) ile sosyal güvenlik destek primine tabi olan çalışanlar için bunların işverenlerince, Kuruma verilmesi gereken APHB'lerin şeklinin, içeriğinin, eklerinin, ilgili olduğu dönemin ve verilme süresi ile diğer hususların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından kural olarak; özel nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler takip eden ayın 23. gününün sonuna kadar, resmi nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler belgenin ilişkin olduğu dönemi takip eden takvim ayının 7. gününün sonuna kadar Kuruma e-sigorta yolu ile gönderilmek zorundadır.[486] APHB'lerin, 16322 ve 26322 sayılı Kanun türleri seçilerek ve süresinde Kuruma verilmemesi halinde söz konusu sigorta prim teşvikinden yararlanılması mümkün değildir. İşverenlerce 16322 ve 26322 Kanun numaralı belgeler aşağıdaki esaslar doğrultusunda seçilecektir (2012-30 sayılı Kurum Genelgesi, 6.1);

- Tamamlama vizeleri yapılan ve 1, 2, 3, 4, 5. bölgelerde kurulmuş olan işyerleri ile hangi bölgelerde kurulu olduğuna bakılmaksızın gemi inşa yatırımları işyerleri 16322,

- Tamamlama vizesi yapılmış olan ve 6. bölgede kurulu işyerleri ise 26322 kanun numaralı belgeleri seçecektir.

[486] Aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilme süresine ilişkin olarak detaylı bilgi için bkz. bölüm 4.3.2.1.

6.2.4. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi

Hizmet akdiyle çalışan (Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki sigortalılar) sigortalıların işverenleri, istihdam ettikleri sigortalıların SPEK toplamı üzerinden hesap edecekleri sosyal güvenlik primi işçi paylarını sigortalıların brüt ücretlerinden kesecek ve sosyal güvenlik işveren prim paylarını da buna ekleyerek en geç Kurum tarafından belirlenen günün sonuna kadar bu tutarları ödeyeceklerdir (Kanun md. 88/1). Hak edilen fakat ödenmemiş olan ücretlere ilişkin olarak da aynı uygulama geçerli olacaktır (Kanun md. 88/2). Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından primlerin ödenme süresi, ayın 1'i ile 30'u arasındaki hizmetleri karşılığında ücret alanlar bakımından en geç prim ve hizmet belgesinin ait olduğu ayı takip eden ayın son gününe kadar Kuruma ödenecektir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/4).[487] Sigorta primlerinin, Ekonomi Bakanlığı tarafından karşılanmayan kısmının yasal süresi içinde ödenmemesi ya da eksik ödenmesi durumunda teşvikten yararlanılamayacaktır (2012-30 sayılı Kurum Genelgesi, 6.4).

6.2.5. İşverenin Türkiye Genelinde Kuruma Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcu Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması ile Alt İşverenin Borçlarından Doğan Sorumluluk

İşverenin Kuruma olan borcunun tespiti noktasında yalnızca teşvikten yararlanılacak olan işyeri dosyası değil, işverenin tüm Türkiye çapındaki borçları baz alınacaktır. 2012-30 sayılı Kurum Genelgesinde (6.2); İşverenlere Verilen Devlet Yardımı, Teşvik ve Desteklerde Sosyal Güvenlik Kurumundan Alınacak Borcu Yoktur Belgesinin Düzenlenmesine İlişkin Usul ve Esaslara Dair Tebliğ md. 6'da, 4857 sayılı İş Kanunu gereğince tespit edilen aylık asgari ücretin brüt tutarını aşmayan borçların destek ve teşviklerin verilmesi noktasında dikkate alınmayacağının ifade edildiği, bu sebeple işverenin bu teşvikten yararlanması için Türkiye çapında ödeme süresi geçirilmiş sigorta ve işsizlik sigortası primi ile idari para cezası ve bunlara paralel olarak doğan gecikme zam ve cezası borçları ile işverenin gerçek kişi olması durumunda ayrıca 5510 sayılı Kanun md. 4/1/b bendi kapsamındaki borçları toplamının,

[487] Sigorta primlerinin ödenmesi konusunda detaylı bilgi için bkz. bölüm 5.3.1.

brüt asgari ücreti aşmaması ya da aşmış olmakla birlikte bu borçların 6183 sayılı Kanun md. 48 çerçevesinde tecil ve taksitlendirilmiş veya çeşitli kanunlar kapsamında yapılandırılmış olması ve ayrıca yapılandırmanın ya da taksitlendirmenin bozulmamış olması gerektiği ifade edilmiştir.

Türkiye genelinde yapılacak olan sorgulama; işverenin, adına tescilli olan tüm işyerlerinden, ortaklık, üst düzey yöneticilik, işveren vekilliği ve aracılık statüsünde sorumlu tutulduğu işyerlerinden kaynaklı prim ve idari para cezası borçlarına ve işverenin gerçek kişi olması durumunda bunlara ilaveten kişisel sigortalılığından kaynaklı Kanun md. 4/1/b bendi kapsamındaki ödeme süresi dolmuş prim borçlarına bakılarak yapılacaktır (2012-30 sayılı Kurum Genelgesi, 6.2).

2012/1 sayılı Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararın Uygulanmasına İlişkin Tebliğ md. 14/8'de: *"Sigorta primi işveren hissesi desteğinin uygulanacağı teşvik belgesi kapsamındaki yatırıma ait tesiste, işverenin sosyal güvenlik işyeri numarası altında ilgili mevzuatta belirtilen aracılarca istihdam edilen sigortalı sayısı da dikkate alınabilir"* denmiştir. Bu hüküm gereğince teşvikten, alt işverenler tarafından istihdam edilmekte olan sigortalılar bakımında da yararlanmak mümkündür.

6.2.6. İşverenin 6183 Sayılı Kanun Md. 22/A Uyarınca Maliye Bakanlığı Tahsilat Dairelerine Müracaat Tarihinden Önceki 15 Gün İçinde Vadesi Geçmiş Borcunun Bulunmaması

İşverenlerin teşvikten yararlanabilmesi için 6183 sayılı Kanun md. 22/A gereğince Maliye Bakanlığının tahsilat ile görevli dairelerine borçlarının bulunmaması ya da bu borçların 6183 sayılı Kanun md. 48 kapsamında tecil ve taksitlendirilmiş olması yahut da çeşitli kanunlar kapsamında yeniden yapılandırılmış olması, ayrıca bu yapılandırma ya da taksitlendirme işlemlerinin de bozulmamış olması gerekmektedir (2012-30 sayılı Kurum Genelgesi, 6.3).

6.3. Teşvikten Yararlanılmaya Başlanacak Tarih

Bölgesel teşvik uygulamaları çerçevesinde ya da büyük ölçekli veya stratejik yatırımlar nedeniyle teşvik alacak olan işletmeler, teşvik belgesine ilişkin tamamlama

vizelerinin yapılmasının akabinde bunlara ilişkin bilgilerin Ekonomi Bakanlığı tarafından Kuruma elektronik ortam üzerinden bildirildiği tarihi izleyen aybaşından başlayarak teşvik hükümlerinden yararlanacaktır. Gemi yatırımları kapsamında ise Ekonomi Bakanlığı tarafından Kuruma bildirilmek şartıyla teşvik belgelerinin tanzim edildiği tarihi izleyen aybaşından itibaren teşvik hükümlerinden yararlanacaktır (2012-30 sayılı Genelge, 3).

6.4. Teşvikten Yararlanılabilecek Azami Süreler ve Azami Prim Tutarları

Teşvikten yararlanılabilecek azami süre; yatırıma başlama tarihine ve yatırımın yapıldığı bölgeye göre farklılık arz etmektedir. Teşvik kapsamına alınan il ve ilçeler 6 bölge olarak sınıflandırılmıştır. Buna göre (2012-30 sayılı Genelge, 5);

- 1. Bölgedeki İller (8 İl): Ankara, Antalya, Bursa, Eskişehir, İstanbul, İzmir, Kocaeli, Muğla.

- 2. Bölgedeki İller (13 İl): Adana, Aydın, Bolu, Çanakkale (Gökçeada ve Bozcaada hariç), Denizli, Edirne, Isparta, Kayseri, Kırklareli, Konya, Sakarya, Tekirdağ, Yalova.

- 3. Bölgedeki İller (12 İl): Balıkesir, Bilecik, Burdur, Gaziantep, Karabük, Karaman, Manisa, Mersin, Samsun, Trabzon, Uşak, Zonguldak.

- 4. Bölgedeki İller (17 İl): Afyonkarahisar, Amasya, Artvin, Bartın, Çorum, Düzce, Elazığ, Erzincan, Hatay, Kastamonu, Kırıkkale, Kırşehir, Kütahya, Malatya, Nevşehir, Rize, Sivas.

- 5. Bölgedeki İller (16 İl): Adıyaman, Aksaray, Bayburt, Çankırı, Erzurum, Giresun, Gümüşhane, Kahramanmaraş, Kilis, Niğde, Ordu, Osmaniye, Sinop, Tokat, Tunceli, Yozgat.

- 6. Bölgedeki İl ve İlçeler (15 İl ve 2 İlçe): Ağrı, Ardahan, Batman, Bingöl, Bitlis, Diyarbakır, Hakkari, Iğdır, Kars, Mardin, Muş, Siirt, Şanlıurfa, Şırnak, Van,

Bozcaada, Gökçeada.

Teşvikten yararlanılabilecek süreler ise (2012-30 sayılı Genelge, 5);

- Büyük Ölçekli Yatırımlar ve Bölgesel Teşvik Bakımından: 31.12.2013 tarihine kadar başlanılan yatırımlar açısından; 1. bölgede 2 yıl, 2. bölgede 3 yıl, 3. bölgede 5 yıl, 4. bölgede 6 yıl, 5. bölgede 7 yıl, 6. bölgede 10 yıldır. 01.01.2014 tarihinden itibaren başlanılan yatırımlar açısından; 1. ve 2. bölgeler teşvik kapsamı dışında, 3. bölgede 3 yıl, 4. bölgede 5 yıl, 5. bölgede 6 yıl, 6. bölgede 7 yıldır. 1. ve 2. bölgelerde yer alan illerde 31.12.2013 tarihine kadar başlanmamış yatırımlar açısından teşvik hükümleri uygulama alanı bulamayacaktır.

- Stratejik yatırımlarda 6. bölgede 10, diğer bölgelerde ise 7 yıldır. Görüldüğü gibi stratejik yatırımlar açısından yatırıma hangi tarihte başlanıldığının önemi yoktur.

- Genel teşvik uygulamaları çerçevesinde desteklenmekte olan tersanelerin gemi inşa yatırımlarında anılan destekten faydalanma süresi, inşa edilen her bir gemi için teşvik belgesinin tanzim edildiği tarihi izleyen aybaşından başlanarak 18 ayı geçmeyecektir.

Sigorta primi işveren hissesi desteğinden yararlanılabilecek olan tutar ise bölgesel teşvik uygulamaları çerçevesinde desteklenmekte olan yatırımlar ile büyük ölçekli yatırımlarda sabit yatırım tutarlarının belirlenen oranlarını aşamayacaktır. Buna göre (2012-37 sayılı Genelge);

- Bölgesel teşvik uygulamaları kapsamında yararlanılacak olan desteğin sabit yatırım tutarına oranı; 1. bölgede % 10, 2. bölgede % 15, 3. bölgede % 20, 4. bölgede % 25, 5. bölgede % 35'i aşamayacaktır. 6. bölge ile ilgili olarak herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır.

- Büyük ölçekli yatırımlarda yararlanılacak olan desteğin sabit yatırım tutarına oranı; 1. bölgede % 3, 2. bölgede % 5, 3. bölgede % 8, 4. bölgede % 10, 5. bölgede % 11'i aşamayacaktır. 6. bölge ile ilgili olarak herhangi bir sınırlama

bulunmamaktadır.

- Stratejik yatırımlarda yararlanılacak olan desteğin sabit yatırım tutarına oranı ise 1, 2, 3, 4 ve 5. bölgelerde % 15'i aşamayacaktır. 6. bölge ile ilgili olarak herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır.

- Gemi yatırımlarda ise yararlanılacak olan desteğin sabit yatırım tutarına oranı ile ilgili olarak azami bir miktar belirlenmemiştir. Ancak bu kapsamdaki yatırımlardan 18 aydan fazla süre ile yararlanılmasının önüne geçmek adına, her bir gemi için, teşvik belgesinde kayıtlı işverenin sicil numarasının altında 0 ihale kodlu bir işyeri dosyası açılarak takip yapılacaktır (2012-30 sayılı Genelge, 5).

6.5. Teşvikin Kapsam ve Miktarının Belirlenmesi

Teşvik kapsamına giren sigortalıların prime esas kazançları toplamının, Kanun md. 82 uyarınca belirlenmiş olan prime esas kazançlar toplamı alt sınırına (asgari ücret) kadarki kısmına isabet eden sigorta primlerinin işyerinin; 1, 2, 3, 4, ya da 5. bölgede kurulu bulunması durumunda işveren primlerinin, 6. bölgede kurulu bulunması durumunda işveren ve sigortalı primlerinin, gemi yatırımlarındaysa işyerinin hangi bölgede kurulu bulunduğu hususu üzerinde durulmadan işveren primlerinin tamamı Ekonomi Bakanlığı tarafından karşılanır (2012-30 sayılı Genelge, 7). Ekonomi Bakanlığı tarafından teşvik kapsamında finanse edilen prim tutarları, teşvikten yararlanan işverenler açısından gelir vergisi ve kurumlar vergisi uygulamasında maliyet unsuru olarak değerlendirilemeyecektir (Kanun ek md. 2/4).

Bilindiği gibi işverenler 5510 sayılı Kanun kapsamında, yanlarında çalıştırdıkları işçiler adına, bu kişilerin prime esas kazançları toplamının % 20,5 oranında prim öderler. Bu primin % 11'i uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi, % 7,5'i genel sağlık sigortası primi işveren hissesi ve % 2'si de kısa vadeli sigorta kolları primidir. Ayrıca bilindiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendinde; *"Bu fıkra ve diğer ilgili mevzuatla sağlanan sigorta prim desteklerinin aynı dönem için birlikte uygulanması halinde, bu destek öncelikle uygulanır"* denmiştir. Bu sebeple teşvik kapsamındaki bir sigortalı için öncelikle 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendindeki

5 puanlık prim teşvikinden, akabinde de anlatılan teşvikten faydalanılacaktır. Örneğin 2017 yılı Temmuz ayında, prime esas kazançları toplamı 3.000 TL olan bir sigortalı adına ve herhangi bir teşvikten yararlanılmadığı durumda işverenin 5510 sayılı Kanun kapsamında ödemek zorunda olduğu prim miktarı 615 TL'dir (3.000 TL x 0,205). İşverenin, 3. bölgede modernizasyon yatırımına ilişkin teşvik belgesinin tamamlama vizesini aldığı varsayıldığında, teşvik kapsamında olan bu sigortalı için yararlanacağı teşvik miktarı; öncelikle 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendi gereğince 150 TL (3.000 TL x 0,05) daha sonrada Kanun ek md. 2 gereğince 275,51 TL (1777,50 TL x 0,155 (% 20,5'lik toplam primden, 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendi gereğince yararlanılan % 5'lik kısım düşülecektir)) olacak ve toplam olarak yararlanılan teşvik miktarı ise 425,51 TL (150 TL + 275,51 TL) olacaktır. İşverenin bu sigortalı adına ödeyeceği işveren hissesi primi ise 189,49 TL'dir (615 TL – 425,51 TL). Son olarak ifade edelim ki bu teşvik hükümleri 5510 sayılı Kanun kapsamında ödenecek olan primleri kapsar ve işsizlik sigortası primleri açısından uygulama alanı bulmaz.

6.6. Teşvikin Kesilmesi

Teşvikinin kesilmesi Kanunda iki şarta bağlanmıştır. Buna göre; yapılacak kontrol ve denetimler sonucunda, çalıştırdıkları kişileri Kuruma bildirilmedikleri ya da bildirdikleri sigortalıların işyerinde fiili (eylemli) olarak çalışmadıklarının tespiti halinde, Kanun ek md. 14/3'teki hükümler saklı kalmak şartıyla kural olarak teşvik kesilecektir (Kanun ek md. 2/4). Teşvik hükümlerinden yersiz olarak faydalandığı tespit edilen işverenlerden, yararlandığı teşvik miktarları gecikme zam ve cezası ile birlikte geri alınacaktır (Kanun ek md. 2/4). Ayrıca işyerinde eylemli çalışması olmadığı halde Kuruma sigortalı olarak bildirilen kişilerle ilgili olarak işveren hakkında Cumhuriyet başsavcılığına suç duyurusunda bulunulacaktır (Kanun ek md. 2/4). Teşvikin kesilmesine ilişkin olarak daha önce beş puanlık prim teşvikinin kesilmesi başlığında anlatılan hususlar burada da geçerli olduğu için tekrardan kaçınılmıştır.[488] Son olarak belirtilsin ki teşvik düzenlemesi 15.06.2012 tarihi itibari ile yürürlüğe girdiği için gerek sigortalıların bildirilmediği ve gerekse de sahte sigortalı bildiriminde bulunulduğu tespit edilen sürenin, hükmün yürürlüğe girdiği tarihten (14.06.2012 ve önceki süreler)

[488] Teşvikin kesilmesi konusunda bkz. bölüm 6.2.5.

öncesine ilişkin olması halinde teşvik kesilmeyecektir (2012-30 sayılı Genelge, 10).

6.7. Teşvikin Diğer Teşviklerle Birlikte Uygulanması

Kanun ek md. 2 kapsamındaki teşvikten yararlanmakta olan işverenlerin, anılan teşvikten yararlandıkları süreler içinde Kanun md. 81/1/i'deki ve md. 81/2'deki teşvikten de eş anlı olarak yararlanmaları mümkün değildir (2013-30 sayılı Kurum Genelgesi, 4.4).

7. GENÇ VE KADIN İSTİHDAMI İLE MESLEKİ BELGESİ OLAN SİGORTALI İSTİHDAMI TEŞVİKİ (4447 SAYILI KANUN GEÇİCİ MD. 10)

7.1. Genel Olarak

T.C. Anayasasının 49. maddesinde göre Devlet, işsizliği önlemek ve istihdamı artırmak için gerekli önlemleri almakla ve iş bulmak için uygun ortamı hazırlamakla zorunlu tutulmuştur. Bunu sağlamak için Devletin son yıllarda başvurduğu yöntemlerden biri de işverenleri ek istihdam sağlama noktasında teşvik etmek; bu istihdamının işverene olan maliyetini azaltmak yoluyla işverenlerin yeni işçi istihdam etmesini kolaylaştırmak olmuştur.[489]

Bu kapsamda olmak üzere 13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı Kanunun 74. maddesi ile 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 10. madde ile 31.12.2015 tarihine kadar özel sektör işverenlerince işe alınan ve fiilen çalıştırılan sigortalılar için, işe alındıkları tarihten önceki altı ayda Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmamaları ve aynı döneme ilişkin olarak işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları ve de geçici 10. maddede belirtilen diğer şartların sağlanması koşuluyla, 01.03.2011 tarihinden başlanmak üzere, prime esas kazançlar toplamı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarlar, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. Ayrıca izleyen başlıklarda görüleceği üzere, teşvik hükümleri yalnızca ilave istihdamı öngörmemiş; ayrıca sağlanacak istihdamın niteliğini

[489] Nurşen Caniklioğlu, "6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler", **Toprak İşveren Dergisi**, Sayı: 89, Mart 2011, s. 15.

ve İŞKUR'un etkinliğini arttırmayı hedefleyen bir tür "şartı teşvik" olarak düzenlenmiştir.[490]

Çalışma yaşamına ilişkin veriler genç işçilerin ve kadın işçilerin istihdam oranlarının düşük olduğunu ortaya koymaktadır.[491] 4447 sayılı Kanun geçici md. 10 hükmü ile amaçlanan, öncelikle genç ve kadın istihdamının arttırılmasıdır. Diğer yandan yine bu teşvikle mesleki eğitimi ve İŞKUR'a kayıtlı olarak iş aramayı özendirmek[492] ve kayıt dışı istihdamın azaltılması hedeflenmiştir.[493]

4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 10. madde ile ayrıca Bakanlar Kuruluna bu maddenin uygulama süresini 2015 yılından itibaren beş yıla kadar uzatma yetkisi verilmiştir. Bu yetkiye dayanarak maddenin uygulama süresi, 21.12.2015 tarih ve 2015/8321 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı[494] ile 31.12.2020 tarihine kadar uzatılmıştır. Madde hükmünde açıkça ifade edildiği gibi teşvikin finansmanı İşsizlik Sigortası Fonundan sağlanacaktır. Uygulanacak olan teşvik devamlı değil geçici bir teşviktir. Teşvik, yapısı itibari ile çok karmaşık ve zor anlaşılır bir niteliktedir.[495] Hatta tüm teşviklerin içinde en karmaşık teşvik olduğu ifade edilebilir. Teşvikin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan 07.06.2011 tarih ve 2011-45 sayılı Genelge ile belirlenmiştir.

7.2. Teşvikten Yararlanma Şartları

7.2.1. Kapsamdaki Sigortalılar

7.2.1.1. Sigortalının 01.03.2011 ila 31.12.2020 Tarihleri Arasında İşe Alınmış Olması

4447 sayılı Kanun geçici madde 10 kapsamındaki teşvikten 01.03.2011 – 31.12.2015 tarihleri arasında işe alınan sigortalılar bakımından yararlanılabilecektir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,a). Ancak yukarıda ifade edildiği gibi maddenin

[490] Yusuf Alper, "6111 Sayılı (Torba) Kanun ve Sosyal Güvenlikle (5510 Sayılı Kanun) İlgili Değişiklikler", **Asomedya**, Mart-Nisan 2011, s. 60 (52-63).
[491] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 293.
[492] Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, s. 208. Aynı yönde bkz. Özcan/Demirci, **Sigorta Prim Teşvikleri**, s. 11.
[493] Kerem Göktaş, **İşçi İstihdamında İşverenler İçin 18-29 Yaş Teşviki**, İstanbul: Legal, 2012, s. 5.
[494] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 28.12.2015/29576.
[495] Aynı yönde bkz. Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 80.

uygulama süresi 21.12.2015 tarih ve 2015/8321 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 31.12.2020 tarihine kadar uzatılmıştır.

7.2.1.2. Sigortalının 18 Yaşından Büyük Olması

4447 sayılı Kanun geçici madde 10 kapsamındaki teşvikten, 18 yaşından büyük çalışanlar bakımından yararlanılabilecektir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,b). Ancak sigortalının işe alındığı tarihte 18 yaşından küçük olması ve çalışması devam ederken 18 yaşını doldurması halinde, maddede öngörülen diğer şartların da sağlanması koşuluyla 18 yaşını doldurduğu tarihten sonra teşvik kapsamına girmesi mümkündür (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,b).

Diğer taraftan işe alındıklarında yaşı 29'dan büyük olan erkek sigortalılardan dolayı teşvikten yararlanılabilmesi için bu sigortalıların Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olması veya işe alındıkları tarihten önce ya da çalışmaktayken mesleki yeterlik belgesini almış olması/mesleki ve teknik eğitim veren orta ya da yükseköğretimi bitirmesi yahut da işe alındıkları tarihten önce Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kursunu bitirmiş olması ve sahip olduğu öğrenim veya kurs belgelerinde belirtilmiş olan meslek ya da alanlarda işe alınmış ve/veya çalışıyor olması şartı aranmaktadır (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,b).

7.2.1.3. Sigortalının İşe Alınmadan Önceki Son 6 Ayda Kuruma Bildirilmemiş Olması

4447 sayılı Kanun geçici madde 10 kapsamındaki teşvikten yararlanılabilmesi için sigortalının, işe alındığı tarihten önceki son 6 ay içinde gerek işe alındığı işyeri ve gerekse de başka bir işyeri tarafından Kuruma verilen aylık prim ve hizmetlerinde kayıtlı olmaması gerekmektedir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,c).

Kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışıp 5510 sayılı Kanun md. 4/1/b bendi kapsamında sigortalı olanların, hizmet akdiyle çalışmaya başlamaları durumunda 4/1/b bendi kapsamındaki bildirimleri son altı ay içinde adlarına yapılan bildirim olarak kabul edilmeyecektir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,c). Aynı şekilde sigortalıların; aday çırak, çırak veya işletmelerde mesleki eğitim görmesi nedeniyle,

meslek liselerinde okumaktayken ya da yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulması nedeniyle veya 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu md. 46'ya tabi olarak kısmi zamanlı olarak çalıştırılması ve aylık prime esas kazanç tutarının alt sınırdan (asgari ücret) fazla olmaması nedeniyle, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen kurslara katılmış olması nedeniyle adlarına yapılan bildirimler de son altı ay içinde adlarına yapılan bildirim olarak kabul edilmeyecektir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,c).

7.2.1.4. Sigortalının Fiilen Çalışması

4447 sayılı Kanun geçici madde 10 kapsamındaki teşvikten, sigortalıların fiilen çalışmış oldukları süreler karşılığında hak ettikleri ücretler bakımından yararlanılabilecektir. Diğer yandan 4857 sayılı İş Kanununa göre çalışılmış sayılan ve ücreti ödenen süreler (hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri, yıllık ücretli izin vd.) açısından da teşvikten yararlanılacaktır (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,ç).[496] Ancak bunların dışında teşvik kapsamında bulunan bu sigortalılara, çalışmadıkları dönemlerde ücret ödense bile bu ödemelerden dolayı teşvikten yararlanmak mümkün bulunmamaktadır.[497]

7.2.1.5. Sigortalıların Teşvik Kapsamı Dışında Olmaması

4447 sayılı Kanun geçici madde 10 kapsamındaki teşvik hükümleri; SGDP kapsamında çalıştırılanlar, yurt dışında çalışmakta olan sigortalılar, harp malulleri ile 3713 ve 2330 sayılı Kanunlara göre vazife malullüğü aylığı alan sigortalılardan yalnızca kısa vadeli sigorta kollarına tabi olanlar, aday çırak, çırak ve öğrenciler, yalnızca işsizlik sigortasına tabi olarak çalışan sigortalılar, iş kaybı tazminatı alanlar, Türkiye İş Kurumunca düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler ile ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular bakımından uygulama alanı bulmayacaktır (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.3).

7.2.2. Kapsamdaki İşyerleri

Teşvik hükümlerinden, ihale kapsamında açılan işyeri dosyaları hariç olmak

[496] Düzenlemenin isabetli olduğu yolundaki yorum için bkz. Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 104.
[497] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 104.

üzere özel sektöre ait işyerlerinde çalışan sigortalılar bakımından yararlanılabilecektir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,d). Buna karşın; 5335 sayılı Kanun md. 30/2 kapsamındaki kurum ve kuruluşlar, 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa ve uluslararası anlaşma hükümlerine binaen yapılan alım ve yapım işleri ile 4734 sayılı Kanundan istisna kılınmış olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri teşvik kapsamı dışındadır (4447 sayılı Kanun geçici md. 10/7). Anılan kanunlar kapsamına giren işyerleri ile ilgili olarak daha önce gerekli açıklamalar yapılmıştır.[498]

7.2.3. Teşvikten Yararlanılacak Sigortalının, İşyerinin Son 6 Aydaki Ortalama Sigortalı Sayısına İlaveten İstihdam Edilmesi

Son yıllarda işverenlerin yararlanabilecekleri prim teşvikleri genellikle istihdamın arttırılması şartına bağlanmıştır. Bunun içinde işverenin 3 ay, 6 ay ya da 1 yıllık periyotlarda çalıştırdıkları sigortalı sayısından ortalama çalışan sayısı hesaplanmakta ve bu ortalamanın üzerindeki çalışan sayısı, ek istihdam olarak değerlendirilmektedir.[499] Bu kapsamda olmak üzere teşvikten yararlanabilmek için, sigortalının işe alındığı tarihten bir önceki aydan başlanmak suretiyle son 6 aylık döneme ilişkin Kuruma verilmiş aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak istihdam edilmesi gerekmektedir. Ortalama sigortalı sayısı, teşvikten yararlanılacak olan sigortalının işe alındığı işyerinde, işe başlama tarihinden önceki 6 ayda Kuruma bildirilen toplam sigortalı sayısının, aynı dönem aralığında Kuruma bildirim yapılan ay sayısına bölünmesi ile hesaplanacaktır. Bu hesaplamada ortalama sigortalı sayısının küsuratlı çıkması durumunda, 0,50'ye kadar olan kesirler dikkate alınmayacak, 0,50 ve üzerinde olan kesirler ise tama iblağ edilecektir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,e). Hemen belirtilisin ki 4447 sayılı Kanun geçici md. 10 kapsamındaki diğer şartları sağlayan ve fakat işyerindeki ortalama sigortalı sayısına ilaveten istihdam edilmeyen sigortalılar, izleyen aylarda işyerinde çalışan sigortalı sayısının ortalama sigortalı sayısının üzerine çıkması durumunda teşvik kapsamına dahil olacaklardır (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,e).

Ortalama sigortalı sayısının tespitinde, sigortalının işe alındığı aydan önceki 6

[498] Bkz. bölüm 6.2.2.2.2, 6.2.2.2.3 ve 6.2.2.2.4.
[499] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 82.

ay içinde bazı aylarda Kuruma prim ve hizmet belgesinin verilmemiş olması durumunda, Kuruma bildirim yapılan aylardaki toplam sigortalı sayısı bildirim yapılan ay sayısına bölünecektir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,e). Bunun yanında, sigortalının işe alındığı aydan önceki 6 ay içinde işyeri tarafından çalışmaya ara verilmesi nedeniyle Kuruma herhangi bir sigortalının bildirilmemiş olması yahut da işyerinin ilk kez tescil edilmiş olması durumunda, teşvikten yararlanılacak olan sigortalının ortalama çalışan sayısına ilaveten istihdam edilip edilmediğine bakılmadan kapsama giren tüm sigortalılardan dolayı teşvik hükümlerinden yararlanılabilecektir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,e).

Sigortalı sayısının tespitinde, sosyal güvenlik destek primine tabi olarak istihdam edilen ve teşvik kapsamında yer almayan sigortalılar ile ay içinde çeşitli nedenlerle çalışmamış olan (0 gün ve 0 kazançlı sigortalılar) sigortalılarda da hesaplamaya dahil edilecektir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,e). Ancak çırak ya da stajyerler ortalama sigortalı sayısının hesabına dahil edilmeyeceklerdir. Zira çırak ya da stajyerler hizmet akdi ile çalışmadıkları gibi 5510 sayılı Kanun bakımından sigortalı olsalar bile o işyerinin sigortalısı değildirler.[500] Kuruma bildirilen toplam sigortalı sayısının tespitinde ise ilgili ay için işyeri tarafından Kuruma verilen asıl ve ek mahiyetteki belgelerde yer alan sigortalı sayısından, yine ilgili ay için işyerince Kuruma verilen iptal mahiyetteki belgelerde yer alan sigortalılar düşülerek hesaplama yapılacaktır (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,e).

Ortalama sigortalı sayısının tespitinde, aynı sigortalının aynı ay içinde işyerinden ayrılması ve tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlaması durumunda ise prim ve hizmet belgesinde aynı sigortalı iki kez yer alacağı için mükerrer kayıt dikkate alınmayacaktır (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,e).

Asıl işverenin dışında alt işverenin de bulunması durumunda, ortalama sigortalı sayısı, teşvik kapsamında olan sigortalının işe alındığı tarihten önceki 6 aylık sürede hem asıl işveren tarafından ve hem de alt işverenler tarafından çalıştırılan sigortalıların ortalaması dikkate alınarak tespit edilecektir. Buna göre ortalama sigortalı sayısı; teşvik kapsamına giren sigortalının işe alındığı tarihten önceki 6 aylık süre içinde, hem asıl

[500] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 87.

işveren ve hem de alt işverenler tarafından Kuruma bildirilmiş olan toplam sigortalı sayısının, kapsama giren sigortalının işe alındığı tarihten önceki 6 aylık süre içinde Kuruma aylık prim ve hizmet belgesi verilen ay sayısına bölünmesiyle tespit edilecektir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.4).

7.2.4. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 06111 Sayılı Kanun Türü Seçilerek Kuruma Verilmesi

Daha önce de ifade edildiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 86/1'de; tam (4. maddedeki sigortalılar) ve bazı sigorta kollarına tabi olan kısmi sigortalılar (5. maddedeki sigortalılar) ile sosyal güvenlik destek primine tabi olan çalışanlar için bunların işverenlerince, Kuruma verilmesi gereken APHB'lerin şeklinin, içeriğinin, eklerinin, ilgili olduğu dönemin ve verilme süresi ile diğer hususların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından kural olarak; özel nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler takip eden ayın 23. gününün sonuna kadar, resmi nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler belgenin ilişkin olduğu dönemi takip eden takvim ayının 7. gününün sonuna kadar Kuruma e-sigorta yolu ile gönderilmek zorundadır.[501] Belge için seçilecek olan kanun türü ise 06111'dir.

7.2.5. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi

Hizmet akdiyle çalışan (Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki sigortalılar) sigortalıların işverenleri, istihdam ettikleri sigortalıların SPEK toplamı üzerinden hesap edecekleri sosyal güvenlik primi işçi paylarını sigortalıların brüt ücretlerinden kesecek ve sosyal güvenlik işveren prim paylarını da buna ekleyerek en geç Kurum tarafından belirlenen günün sonuna kadar bu tutarları ödeyeceklerdir (Kanun md. 88/1). Hak edilen fakat ödenmemiş olan ücretlere ilişkin olarak da aynı uygulama geçerli olacaktır (Kanun md. 88/2). Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından primlerin ödenme süresi, ayın 1'i ile 30'u arasındaki hizmetleri karşılığında ücret alanlar bakımından en geç prim ve hizmet belgesinin ait olduğu ayı takip eden ayın son gününe kadar Kuruma ödenecektir (Sosyal

[501] Aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilme süresine ilişkin olarak detaylı bilgi için bkz. bölüm 4.3.2.1.

Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/4).[502] Sigorta primlerinin, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanmayan kısmının yasal süresi içinde ödenmemesi ya da eksik ödenmesi durumunda teşvikten yararlanılamayacaktır (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,ğ).

7.2.6. İşverenin Kuruma Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcu Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması ile Alt İşverenin Borçlarından Doğan Sorumluluk

4447 sayılı Kanun geçici md. 10 kapsamındaki teşvikten yararlanabilmek için, sigortalının işe alındığı işyerinden dolayı Kuruma ödeme süresi geçmiş olan sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması gerekmektedir. Birden fazla işyeri bulunan işverenler, anılan teşvikten, Kuruma ödeme süresi geçmiş olan sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmayan işyerleri açısından yararlanabilirken; ödeme süresi geçmiş olan sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunan işyerlerinden dolayı yararlanmayacaklardır (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,f). Bir diğer deyişle borç sorgulaması işverenin tüm ülkedeki işyerleri bazında değil, yalnızca teşvikten yararlanacak olan işyeri bazında yapılacaktır.

Diğer yandan ödeme süresi geçmiş olan sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmakla birlikte söz konusu bu borçların 6183 sayılı Kanun md. 48 çerçevesinde tecil ve taksitlendirilmiş veya çeşitli kanunlar kapsamında yapılandırılmış olması ve ayrıca yapılandırma ya da taksitlendirme işlemlerinin de bozulmamış olması şartıyla teşvik hükümlerinden yararlanmak mümkündür (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.1,f).

Teşvik hükümlerinden alt işverenlerce çalıştırılan ve 4447 sayılı Kanun geçici md. 10 kapsamındaki şartları haiz olan sigortalılardan dolayı da yararlanılabilecektir. Ancak kapsama giren bu sigortalılardan dolayı teşvikten yararlanabilmek için öncelikle;

[502] Sigorta primlerinin ödenmesi konusunda detaylı bilgi için bkz. bölüm 5.3.1.

asıl işverenler bakımından hem kendi sigortalılarından ve hem de alt işverenlerinden kaynaklı; alt işverenlerin ise yalnızca kendi sigortalılarından kaynaklı yasal ödeme süresi geçmiş olan sigorta primi, işsizlik sigortası primi ve idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunmaması gerekmektedir. Daha sonra hem asıl işverence ve hem de alt işverenlerce çalıştırılan sigortalı sayısının, ortalama sigortalı sayısının üzerinde olması gerekmektedir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.4). Görüleceği gibi teşvikten yararlanabilmek için asıl işveren, alt işverenlerinin borçlarından sorumlu tutulduğu halde alt işverenler kendi borçlarından sorumlu tutulmuştur.

7.2.7. Teşvikten Yararlanmak İçin Kuruma Başvurmak

Teşvik hükümlerinden yararlanmak için işverenlerce e-sigorta kanalı ile Kuruma başvuruda bulunulması gerekmektedir. İşverenler tarafından teşvik kapsamına giren sigortalılara ilişkin olarak e-sigorta kanalıyla başvuruda bulunulacaktır. Bu başvuru sırasında sigortalının işe giriş tarihi itibariyle; altı aylık süre içinde Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olup olmadığı, Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olup olmadığı, 18 yaşından büyük olup olmadığı, sigortalının erkek olması halinde 29 yaşından büyük olup olmadığı, bu teşvik kapsamında daha önce bildirilip bildirilmediği, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen iş gücü yetiştirme kurslarını bitirip bitirmediği hususları Kurum sistemi tarafından kontrol edilecektir. Ayrıca işverenler tarafından beyan edilecek bilgilere göre destekten yararlanılacak olan süre de yine Kurum sistemi tarafından belirlenecektir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.6).

7.3. Teşvikten Yararlanma Süreleri

4447 sayılı Kanun geçici md. 10 kapsamındaki teşvikten yararlanma süresi, kapsama giren tüm sigortalılar açısından aynı düzenlenmiş değildir. Teşvikten yararlanma süreleri; sigortalının yaşına, mesleki yeterlilik belgesi sahibi[503] ya da mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimini yahut da Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen iş gücü yetiştirme kursunu bitirip bitirmediğine, Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olup olmadığına göre farklılık arz etmektedir (2011-45 sayılı

[503] Mesleki yeterlilik belgesinin Mesleki Yeterlilik Kurumundan alınmış olması gerekmektedir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.3).

Kurum Genelgesi, 4.1.2).

7.3.1. 18 Yaşından Büyük ve 29 Yaşından Küçük Erkekler ile 18 Yaşından Büyük Kadın Sigortalılar Bakımından Teşvikten Yararlanma Süresi

18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadın sigortalılar işe alındıkları tarih itibariyle (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.2,a):

- Mesleki yeterlilik belgesine sahip olan ve bu belgede belirtilen meslek veya alanlarda işe alınan ve fakat Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz durumunda olmayan kişilerden dolayı ilgili olarak 48 ay süreyle,

- Mesleki yeterlilik belgesine sahip olan ve bu belgede belirtilen meslek veya alanlarda işe alınan ve Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz durumunda olan kişilerden dolayı 54 ay süreyle,

- Mesleki ve teknik eğitim veren orta ya da yükseköğretimi yahut da Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kursunu bitiren ve aldıkları belgelerde belirtilen meslek veya alanlarda işe alınan ve fakat Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz durumunda olmayan kişilerden dolayı 36 ay süreyle,

- Mesleki ve teknik eğitim veren orta ya da yükseköğretimi yahut da Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kursunu bitiren ve aldıkları belgelerde belirtilen meslek veya alanlarda işe alınan ve Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz durumunda olan kişilerden dolayı 42 ay süreyle,

- Mesleki yeterlilik belgesine sahip olmayan, mesleki ve teknik eğitim veren orta ya da yükseköğretimi yahut da Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kursunu bitirmeyen ve Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz durumunda olmayanlardan dolayı 24 ay süreyle,

- Mesleki yeterlilik belgesine sahip olmayan, mesleki ve teknik eğitim veren orta ya da yükseköğretimi yahut da Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işgücü

yetiştirme kursunu bitirmeyen ve fakat Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz durumunda olan kişilerden dolayı 36 ay süreyle teşvikten yararlanılabilecektir.

7.3.2. 29 Yaşından Büyük Erkek Sigortalılar Bakımından Teşvikten Yararlanma Süresi

29 yaşından büyük erkek sigortalılar bakımından teşvikten yararlanma süreleri, kişinin işe alındığı tarih itibariyle (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.2,b):

- Mesleki yeterlik belgesine sahip olan ya da mesleki ve teknik eğitim veren orta ya da yükseköğretimi yahut da Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kursunu bitiren ve belgede belirtilen meslek veya alanlarda işe alınan ve fakat Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz durumunda olmayan kişilerden dolayı 24 ay süreyle,

- Mesleki yeterlik belgesine sahip olan ya da mesleki ve teknik eğitim veren orta ya da yükseköğretimi yahut da Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kursunu bitiren ve belgede belirtilen meslek veya alanlarda işe alınan ve Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz durumunda olan kişilerden dolayı 30 ay süreyle,

- Mesleki yeterlilik belgesine sahip olmayan ya da mesleki ve teknik eğitim veren orta ya da yükseköğretimi yahut da Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kursunu bitirmemiş olan ve fakat Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olan kişilerden dolayı 6 ay süreyle teşvikten yararlanılabilecektir.

7.3.3. Hizmet Akdiyle Kanun md. 4/1/a Bendi Kapsamında Çalışırken Mesleki Yeterlilik Belgesi Alanlar ya da Mesleki ve Teknik Eğitim Veren Orta veya Yükseköğretimi Bitirenler Bakımından Teşvikten Yararlanma Süresi

01.03.2011-31.12.2020 tarihleri arasında işe almak koşuluyla ve herhangi bir yaş kısıtlaması olmaksızın, hizmet akdiyle Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında çalışmakta iken mesleki yeterlik belgesi alan ya da mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi bitiren ve alınan bu belgelerdeki meslek ya da alanlarda istihdam edilen sigortalılardan dolayı 12 ay süre ile teşvik hükümlerinden yararlanılabilecektir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.2,c).

7.3.4. Teşvikten Yararlanma Süresine İlişkin Ortak Hükümler

Teşvik hükümlerinden her bir sigortalı için yalnızca bir kez yararlanılabilir (4447 sayılı Kanun md. 10/4). Bu sebeple teşvikten yararlanma süresi bitmiş olan ya da yararlanma süresini doldurmadan işten ayrılan bir sigortalının başka bir işe girmesi durumunda, yeni işverenin bu sigortalıdan dolayı teşvikten yararlanması mümkün değildir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.4). Ancak bu sigortalıların, teşvikten yararlanma süresini doldurmaması şartıyla işten ayrıldıktan sonra yeni bir mesleki yeterlilik belgesi alması ya da teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi yahut da Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen iş gücü yetiştirme kursunu tamamlaması ve yeniden işe alınmaları halinde tekrar teşvik kapsamına girmesi mümkündür. Ancak bu halde de ilk yararlanma süresi, ikinci yararlanma süresinden düşülür ve toplam yararlanma süresi en son yararlanılacak olan teşvikin süresini aşamaz. Anlatılan bu durum haricinde sigortalının destekten yararlanma süresi içinde aynı işverenin farklı işyerinde naklen ve hizmet akdi sona ermeden çalışmaya başlaması durumunda bile teşvikten kalan süre içinde yararlanma imkanı bulunmamaktadır (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.4). Kanımızca bu düzenleme son derece isabetsizdir. İş akdi son bulmaksızın aynı işverenin bir diğer işyerine naklen geçerek çalışmasını aralıksız olarak sürdüren sigortalılar ile iş akdi son bulup başka bir işverenin işyerinde çalışmaya başlayan sigortalılar aynı kategoriye sokulmuştur ki bu iki durum birbirinden tamamen farklıdır.

Teşvik kapsamında olan sigortalılar adına teşvikten yararlanma süresi içinde; işyerinin yasal ödeme süresi geçmiş olan sigorta primi, işsizlik sigortası primi ve idari para cezası ile bunlara bağlı gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunması nedeniyle, ilgili ayda aylık prim ve hizmet belgesinin geç verilmesi nedeniyle ya da sigortalının ilgili ayda ortalama sigortalı sayısına ilave olarak istihdam edilmemesi nedeniyle teşvikten ilgili ay için yararlanılamayacak ve teşvikten yararlanılamayan bu aylar için toplam yararlanma süresi ötelenmeyecektir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.4).

Diğer yandan teşvikten yararlanmak için gerekli şartları haiz olmakla birlikte 18 yaşından küçük olduğu için teşvik kapsamı dışında kalan sigortalıların, işe alındıkları

tarih ile 18 yaşını doldurdukları tarih arasındaki süre teşvikten yararlanma süresine eklenmeyecektir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1.4).

7.4. Teşvikin Miktar ve Kapsamının Belirlenmesi

Teşvik kapsamına giren sigortalıların prime esas kazançlar toplamı üzerinden tahakkuk edecek sigorta primleri işveren hissesinin tamamı İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanacaktır. Teşvikin düzenlendiği 4447 sayılı Kanun geçici md. 10, teşvikin uygulanması noktasında sigortalıların prime esas kazançlar toplamı alt sınırı kısıtlaması getirmediğinden dolayı teşvik kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançlar toplamı alt sınırını aşıp aşmadığına bakılmayacaktır (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.2). 4447 sayılı Kanun geçici md. 10'daki açık hüküm gereğince işverenin ödeyeceği işsizlik sigortası primi işveren hissesi teşvik kapsamı dışındadır. İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanan tutarlar, teşvikten yararlanan işverenler açısından gelir vergisi ve kurumlar vergisi uygulamasında maliyet unsuru olarak değerlendirilemeyecektir (4447 sayılı Kanun geçici md. 10).

Bilindiği gibi işverenler 5510 sayılı Kanun kapsamında, yanlarında çalıştırdıkları işçiler adına, bu kişilerin prime esas kazançları toplamının % 20,5 oranında prim öderler. Bu primin % 11'i uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi, % 7,5'i genel sağlık sigortası primi işveren hissesi ve % 2'si de kısa vadeli sigorta kolları primidir. Ayrıca bilindiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendinde; *"Bu fıkra ve diğer ilgili mevzuatla sağlanan sigorta prim desteklerinin aynı dönem için birlikte uygulanması halinde, bu destek öncelikle uygulanır"* denmiştir. Bu sebeple teşvik kapsamındaki bir sigortalı için öncelikle 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendinde öngörülen beş puanlık prim indiriminden, akabinde de 4447 sayılı Kanun geçici md. 10'da yer alan teşvikten yararlanılacaktır. Örneğin 2017 yılı Temmuz ayında, prime esas kazançları toplamı 3.000 TL olan bir sigortalı adına ve herhangi bir teşvikten yararlanılmadığı durumda işverenin 5510 sayılı Kanun kapsamında ödemek zorunda olduğu prim miktarı 615 TL'dir (3.000 TL x 0,205). Bu sigortalının teşvik kapsamında olması durumunda, öncelikle 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendi kapsamında 150 TL'lik (3.000 TL x 0,05), daha sonra da 4447 sayılı Kanun geçici md. 10 kapsamında 465 TL'lik (3.000 x 0,155 (% 20,5'lik toplam primden, 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı

bendi gereğince yararlanılan % 5'lik kısım düşülecektir)) teşviklerden yararlanılacak ve toplamda işverenin teşvik kapsamında olan bu sigortalı için yararlanacağı teşvik miktarı 615 TL olacaktır. Bir diğer deyişle işveren bu sigortalı adına sigorta primi işveren hissesi anlamında herhangi bir prim ödemeyecektir. Yeniden vurgulayalım ki bu teşvik hükümleri 5510 sayılı Kanun kapsamında ödenecek olan primleri kapsar ve işsizlik sigortası primleri açısından uygulama alanı bulmaz (4447 sayılı Kanun geçici md. 10/1).

7.5. Teşvikin Kesilmesi

Teşvikinin kesilmesi Kanunda tek şarta bağlanmıştır. Buna göre; yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırılan kişinin sigortalı olarak Kuruma bildirilmediğinin tespiti halinde, Kanun ek md. 14/3'teki hükümler saklı kalmak şartıyla kural olarak teşvik kesilecektir (Kanun md. 81/4). Teşvikin kesilmesine ilişkin olarak daha önce beş puanlık prim teşvikinin kesilmesi başlığında anlatılan hususlar burada da geçerli olduğu için tekrardan kaçınılmıştır.[504] Görüldüğü gibi, 4447 sayılı Kanun geçici md. 10 kapsamındaki teşvikin kesilmesi noktasında buraya kadar anlatılan diğer teşviklerden farklı olan husus, işyerinde eylemli (fiili) çalışması olmayanların bildirilmesi halinde, işyerinin teşvikten yasaklanmamasıdır.

Diğer taraftan yapılan kontrol ve denetimlerde, alt işverenin çalıştırdığı işçileri Kuruma bildirmediğinin tespit edilmesi halinde hem alt işverenin hem de asıl işverenin teşviki kesilecek; ancak asıl işverenin çalıştırdığı işçileri Kuruma bildirmediğinin tespit edilmesi halinde yalnızca asıl işverenin teşviki kesilecektir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.5).

7.6. Geçici 20. Madde Kapsamındaki Sandıkların Teşvikten Yararlanması

Teşvik hükümlerinden, 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandık statüsüne tabi olan personel çalıştırmakta olan sandık, banka, sigorta ve reasürans şirketi, oda, borsa ve birliklerden 5335 sayılı Kanun md. 30/2 kapsamında olmayanlar da yukarıda anlatılan şartlarda olmak üzere yararlanabilecektir (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 4.7).

[504] Teşvikin kesilmesi konusunda bkz. bölüm 6.2.5.

7.7. Muvazaalı İşlemlerin Önlenmesi

Teşvikten yararlanmak amacı ile mevcut işyerini kapatarak değişik bir unvan, ad ya da iş birimi olarak faaliyete geçildiğinin anlaşılması durumunda bu işverenler teşvikten yararlandırılmayacaktır. Diğer yandan teşvikten yararlandırdıkları işçilerini, ortalama çalışan sayısına ilaveten istihdam etmeyen ya da cari aydan önceki aya ilişkin borçlarını ödemeyen ve fakat buna rağmen prim ve hizmet belgelerini 06111 kanun numaralı belge ile Kuruma veren işverenler, teşvikten yersiz yararlandıkları için bu işverenlerden yararlanmış oldukları teşvik geri alınacaktır (2011-45 sayılı Kurum Genelgesi, 5).

8. İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINI TAMAMLAYANLARIN İSTİHDAMINA YÖNELİK TEŞVİK (4447 SAYILI KANUN GEÇİCİ MD. 15)

8.1. Genel Olarak

Türkiye'de ağırlıklı olarak İŞKUR tarafından yürütülen aktif işgücü programları giderek yaygınlaşmakta ve gerek ülke içinden ve gerekse ülke dışından başta Avrupa Birliği olmak üzere çeşitli işbirliği projeleri ile de geliştirilmektedir.[505] Halihazırda Türkiye İş Kurumu tarafından işsizliğin azaltılmasına yönelik dört aktif işgücü piyasası programı bulunmaktadır. Bunlar; mesleki eğitim kursları, toplum yararına programlar, girişimcilik programı ve işbaşı eğitim programıdır. İşbaşı eğitim programı ile katılımcılara, belirlenen asgari standartlara uygun işyerlerinde, işbaşında verilen eğitimlerle mesleki deneyim kazandırılması;[506] işverenlere ise işe almak istedikleri işçileri bu program sayesinde ve herhangi bir maliyete katlanmaksızın yetiştirme imkanı sağlanması;[507] ile işçi arama maliyetinden kurtarılması amaçlanmıştır.[508] Üç ay sürecek olan işbaşı eğitim programından sonra işverenlerce istihdam edilecek kişilerin sosyal güvenlik primleri ile vergileri İşsizlik Sigortası

[505] Engin Sanal, "Aktif İstihdam Politikaları", **Toprak İşveren**, Sayı: 99, Eylül 2013, s. 17.
[506] Müjdat Şakar, "İşkur İşbaşı Eğitim Programındaki Değişiklikler", (Elektronik Versiyon), *Yaklaşım*, Mayıs 2016, Sayı: 281, (25.11.2017), par. 1.
[507] Nusret Yazıcı, "İşbaşı Eğitim Programları ve Teşvikler", **İş ve Hayat Dergisi**, Sayı: 2, 2015, s. 199.
[508] Celal Özcan, "İşyeriniz İş-Kur İşbaşı Eğitim Programı Avantajından Yararlanıyor mu?", *Dünya*, 23.03.2016, https://www.dunya.com/kose-yazisi/isyeriniz-is-kur-isbasi-egitim-programi-avantajindan-yararlaniyor-mu/27562, (07.12.2017).

Fonundan karşılanmaktadır.[509]

İşte bu programı bitirenlere ilişkin olarak, 23.04.2015 tarihinde yürürlüğe giren 04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanunun 28. maddesi ile 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 15 maddede; 31.12.2016 tarihine kadar başlatılmış olan ve Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programlarını bitirenlerden 18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olanların; programın tamamlanmasından sonra en geç 3 ay içinde, programı tamamladıkları meslek alanında özel sektör işverenlerince 5510 sayılı Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında işe alınmaları ve işe alındıkları işyerinin bir önceki takvim yılındaki ortalama çalışan sayısına ilaveten istihdam edilmeleri koşuluyla, imalat sanayi sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde 42 ay, diğer sektörlerde ise 30 ay süre ile 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendindeki teşvik uygulandıktan sonra kalan sigorta primi işveren hissesine ait oranın, prime esas kazançlar toplamı alt sınırı üzerinden hesaplanan tutar İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanacaktır. Ancak 30.06.2015 tarihine kadar başlayan işbaşı eğitim programlarını bitirenler için buradaki süreler 6 ay artırımlı olarak uygulanacaktır (4447 sayılı Kanun geçici md. 15/1).

Yine 4447 sayılı Kanun geçici md. 15'te: *"Bakanlar Kurulu, birinci fıkrada belirtilen tarihi birer yıl süreyle ve en çok 31/12/2018'e kadar ertelemeye yetkilidir"* denmiştir. Bakanlar Kurulunca bu yetki kullanılmış ve 20.12.2016 tarihli ve 2016/9643 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı[510] ile maddenin uygulama süresi 31.12.2017 tarihine kadar uzatılmıştır. Teşvik niteliği itibari ile geçici bir teşviktir. Fıkra hükmünde açıkça ifade edildiği gibi teşvikin finansmanı İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanacaktır. Bu teşvikle işbaşı eğitim programlarını tamamlayan kişilerin istihdamı teşvik edilerek, iş gücü piyasalarının verimliliği arttırılmak istenmiştir.[511]

Uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan 05.01.2016 tarih ve 2016-1 sayılı Genelge ile belirlenmiştir.

---

[509] Mehmet Ali Özkan, "İlave İstihdam İçin İşverenlerimiz Desteklenecek", **Toprak İşveren**, Sayı: 113, Mart 2017, s. 5.
[510] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 24.12.2016/29928.
[511] Gökhan Bedir, "İşbaşı Eğitim Programını Tamamlayan Kişileri Çalıştıran İşverenlere Sigorta Prim Teşviki Getirildi", **Mali Çözüm**, Sayı: 139, Ocak-Şubat 2017, s. 261.

8.2. Teşvikten Yararlanma Şartları

8.2.1. Sigortalının 31.12.2017 Tarihine Kadar Başlatılan İşbaşı Eğitim Programını Tamamlamış Olması

4447 sayılı Kanun geçici md. 15'te yer alan teşvikten yararlanılabilmesi için sigortalının, Türkiye İş Kurumu tarafından 31.12.2017 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programlarından birini bitirmiş olması gerekmektedir (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,a).

8.2.2. Sigortalının İşbaşı Eğitim Programının Sona Ermesini İzleyen 3 Ay İçinde İşe Alınması

Sigortalının, 31.12.2017 tarihine kadar başlatılmış olan işbaşı eğitim programını bitirmesinden sonra izleyen 3 ay içinde 5510 sayılı Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında işe alınması gerekmektedir. Bu 3 aylık süre geçirildikten sonra işe alınan sigortalılar bakımından bu teşvikten yararlanma imkanı bulunmamaktadır (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,a). Ancak Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen ve 22.01.2015 tarihi ve öncesinde tamamlanmış olan işbaşı eğitim programlarına katılan sigortalılar bakımından 3 aylık süre, Kanunun yürürlüğe girdiği 23.04.2015 tarihinden önce dolmuş olacağı için bu sigortalılar bakımından teşvik hükümlerinden yararlanma imkanı bulunmamaktadır (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,a). 3 aylık sürenin bitimi herhangi bir hafta tatili ya da resmi tatile rastlarsa, sürenin bitimi tatili izleyen ilk işgünü sonuna kayacaktır (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,a). Sigortalının, işbaşı eğitim programını tamamlamasından sonra izleyen 3 aylık süre içinde olması kaydıyla, işbaşı eğitim programını tamamladığı meslek alanında başka bir işveren tarafından işe alınması durumunda da Kanundaki diğer şartların sağlanması koşuluyla teşvik hükümlerinden yararlanmak mümkündür (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,a).

8.2.3. Sigortalının 23.04.2015 ve Sonraki Tarihlerde İşe Alınması

4447 sayılı Kanun geçici md. 15'in yürürlük tarihi 23.04.2015 olduğu için teşvik hükümlerinden 23.04.2015 ve sonraki tarihlerde işe alınan sigortalılar bakımından yararlanılabilir. Ancak işbaşı eğitim programını tamamlayan ve 23.04.2015

tarihinden önce işe alınan ve halen çalışmakta olan sigortalılar bakımından teşvikten yararlanma imkanı bulunmamaktadır (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,b).

8.2.4. Sigortalının 18 Yaşından Büyük ve 29 Yaşından Küçük Olması

Teşvik hükümlerinden yararlanabilmek için işe alınan sigortalının 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olması gerekmektedir (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,c). Doğal olarak işe alındıkları tarihlerde 18 yaşından küçük olan sigortalılar ile 29 yaşından büyük olan sigortalılar bakımından teşvik hükümlerinden yararlanma imkanı bulunmamaktadır. Ancak işe alındıkları tarihte 18 yaşından küçük olan sigortalının, daha sonra 18 yaşını doldurması durumunda maddede öngörülen diğer şartların da sağlanması koşulu ile bu sigortalının 18 yaşını doldurduğu tarihten itibaren ve kalan süre kadar teşvikten yararlanılması mümkündür (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,c).

8.2.5. Sigortalının Bitirmiş olduğu İşbaşı Eğitim Programına Uygun Alanda İşe Alınması

Teşvik hükümlerinden yararlanabilmek için, işbaşı eğitim programını bitiren sigortalının bitirdiği bu programa uygun alanda işe alınması ve Türkiye İş Kurumu tarafından belirlenen usul ve esaslara uygun olarak çalıştırılması gerekmektedir (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,d). Bu sebeple işe alınan sigortalıların bitirmiş oldukları işbaşı eğitim programına uygun alanlarda istihdam edilmemesi durumunda maddede öngörülen diğer şartlar sağlanmış olsa bile teşvikten yararlanma imkanı bulunmamaktadır.

8.2.6. İşyerinin Özel Sektöre Ait Olması

4447 sayılı Kanun geçici md. 10 kapsamındaki teşvikten yararlanabilmek için işyerinin, ihale konusu iş üstlenen işyeri hariç olmak üzere özel sektör işverenlerine ait olması gerekmektedir. Bu sebeple kamu idarelerine ait işyerleri ile 5335 sayılı Kanun md. 30/2 kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde çalışan sigortalılar bakımından teşvik hükümleri uygulanmayacaktır (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi,

2.1,e).[512]

8.2.7. Sigortalının İşe Alındığı Yıldan Önceki Yılda Çalıştırılan Ortalama Sigortalı Sayısına İlaveten İstihdam Edilmesi

Teşvikten yararlanabilmek için, sigortalının işe alındığı tarihten önceki takvim yılında (ocak ila aralık aylarını kapsayan 12 ay), işe alındığı işyerinin aylık ortalama çalışan sayısına ilaveten istihdam edilmesi gerekmektedir. Ortalama sigortalı sayısı; sigortalının işe alındığı tarihten önceki takvim yılında, ocak ila aralık ayları arasında bildirilen toplam sigortalı sayısının ay sayısına bölünmesi suretiyle bulunacaktır. Sonucun küsuratlı çıkması durumunda 0,50'ye kadar olan küsuratlar dikkate alınmayacak, 0,50 ve üzerinde olanlar ise tama iblağ edilecektir (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,f).

İşe alındığı ayda, maddede belirtilen tüm şartlara sahip olan bir sigortalı, ortalama çalışan sayısına ilaveten istihdam edilmediği için o ayda teşvikten yararlanılması mümkün olmasa bile izleyen aylarda işyerinde çalışan sigortalı sayısının ortalama çalışan sayısının üzerine çıkması halinde bu sigortalıdan dolayı teşvikten yararlanmak mümkündür (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,f). Kurumca ilk kez tescil edilen işyerlerinde, bir önceki takvim yılında çalışan sigortalı olmadığı için bu işyerlerinin tescil edildiği takvim yılında işe alınan ve teşvik kapsamında olan sigortalıların tamamından dolayı teşvik hükümlerinden yararlanılabilecektir (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,f).

Ortalama çalışan sayısının tespitinde ve aylık çalışan sayısının belirlenmesinde, işyerinde sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışan sigortalılar ile ay içinde herhangi bir sebeple çalışması bulunmayan ve ücret ödenmeyen (0 gün ve 0 kazançlı) sigortalılarda hesaplamaya dahil edilecektir. Ancak işyerindeki aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, staja tabi tutulan öğrenciler, üniversitelerde kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler ve Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen eğitimlere katılan kursiyerler bu sayıların hesaplanması noktasında dikkate alınmayacaktır (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,f). Anılan sayıların tespitinde,

[512] Detaylı bilgi için bkz. bölüm 6.2.2.2.2, 6.2.2.2.3 ve 6.2.2.2.4.

işyeri tarafından ilgili ay için Kuruma verilen asıl ve ek nitelikteki prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olan sigortalılar toplanacak; bu toplamdan, işyeri tarafından yine ilgili ay için Kuruma verilen iptal nitelikteki belgelerde yer alan sigortalılar çıkarılarak sonuca ulaşılacaktır. Örneğin işveren tarafından 2017 yılı Temmuz ayı için Kuruma asıl nitelikteki belge ile 10 sigortalı bildirilmiş, yine işveren tarafından aynı ay için 1 sigortalı adına ek nitelikte belge verilmiş ve yine aynı için işveren tarafından 2 sigortalı adına iptal mahiyette belge verilmiştir. Bu durumunda ilgili ayda çalışan sigortalı sayısı 9 olacaktır (10 asıl belgedeki sigortalılar + 1 ek belgedeki sigortalı – 2 iptal belgedeki sigortalılar).

İlgili ay için Kuruma bildirilmiş sigortalı sayısının tespitinde, o ay içinde işe başlayan ve işten ayrılmış olan sigortalılar da sayıya dahil edilecektir. Ancak bir sigortalının işyerinden ayrılması ve ayrıldığı işyerinde aynı ay tekrar işe başlaması durumunda bu kişi için iki kayıt olacağından mükerrer olan kayıt dikkate alınmayacaktır (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,f).

Ortalama sigortalı sayısının hesaplanmasına esas aylara ilişkin olarak ve geriye dönük olmak üzere; işverenin kendiliğinden verdiği, mahkeme ilamına dayanarak verilen/düzenlenen, kamu kurum ve kuruluşlarınca düzenlenen belgelere dayanarak verilen/düzenlenen ya da Kurumun denetim elemanlarınca tanzim edilen raporlara dayanarak verilen/düzenlenen asıl-ek-iptal mahiyetteki belgelerde yer alan sigortalılar, teşvik kapsamındaki sigortalı için e-bildirge sistemi üzerinden yapılan tanımlama tarihinde hesaplanmış olan ortalama sigortalı sayısını etkilemeyecektir (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,f).

4447 sayılı Kanun geçici md. 15 kapsamındaki teşvikten alt işverenlerce çalıştırılan sigortalılar bakımından da yararlanılabilmektedir. Ancak bu durumda teşvikten yararlanabilmek için hem asıl işverenin ve hem de alt işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin ortalama sigortalı sayısının üzerinde olması gerekmektedir. Ortalama sigortalı sayısı, teşvik kapsamında olan sigortalının işe alındığı tarihten önceki takvim yılında hem asıl işveren tarafından ve hem de alt işverenler tarafından çalıştırılan sigortalıların ortalaması dikkate alınarak tespit edilecektir. Buna göre ortalama sigortalı sayısı; teşvik kapsamına giren sigortalının işe alındığı tarihten önceki

takvim yılı içinde, hem asıl işveren ve hem de alt işverenler tarafından Kuruma bildirilmiş olan toplam sigortalı sayısının, kapsama giren sigortalının işe alındığı tarihten önceki takvim yılı içinde Kuruma aylık prim ve hizmet belgesi verilen ay sayısına bölünmesiyle tespit edilecektir (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 5).

8.2.8. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 06645 Sayılı Kanun Türü Seçilerek Kuruma Verilmesi

Daha önce de ifade edildiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 86/1'de; tam (4. maddedeki sigortalılar) ve bazı sigorta kollarına tabi olan kısmi sigortalılar (5. maddedeki sigortalılar) ile sosyal güvenlik destek primine tabi olan çalışanlar için bunların işverenlerince, Kuruma verilmesi gereken APHB'lerin şeklinin, içeriğinin, eklerinin, ilgili olduğu dönemin ve verilme süresi ile diğer hususların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından kural olarak; özel nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler takip eden ayın 23. gününün sonuna kadar, resmi nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler belgenin ilişkin olduğu dönemi takip eden takvim ayının 7. gününün sonuna kadar Kuruma e-sigorta yolu ile gönderilmek zorundadır.[513] Belge için seçilecek olan kanun türü ise 06645'dir.

8.2.9. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi

Hizmet akdiyle çalışan (Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki sigortalılar) sigortalıların işverenleri, istihdam ettikleri sigortalıların SPEK toplamı üzerinden hesap edecekleri sosyal güvenlik primi işçi paylarını sigortalıların brüt ücretlerinden kesecek ve sosyal güvenlik işveren prim paylarını da buna ekleyerek en geç Kurum tarafından belirlenen günün sonuna kadar bu tutarları ödeyeceklerdir (Kanun md. 88/1). Hak edilen fakat ödenmemiş olan ücretlere ilişkin olarak da aynı uygulama geçerli olacaktır (Kanun md. 88/2). Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından primlerin ödenme süresi, ayın 1'i ile 30'u arasındaki hizmetleri karşılığında ücret alanlar bakımından en geç prim ve hizmet belgesinin ait olduğu ayı takip eden ayın son gününe kadar Kuruma ödenecektir (Sosyal

[513] Aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilme süresine ilişkin olarak detaylı bilgi için bkz. bölüm 4.3.2.1.

Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/4).[514] Sigorta primlerinin, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanmayan kısmının yasal süresi içinde ödenmemesi ya da eksik ödenmesi durumunda teşvikten yararlanılamayacaktır.

8.2.10. İşverenin Kuruma Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcu Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması ile Alt işverenin Borçlarından Doğan Sorumluluk

Teşvik hükümlerinden yararlanmak için, sigortalının işe alındığı işyerinden dolayı Kuruma yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması gerekir. Birden fazla işyeri bulunan işverenlerin, anılan türden borçlarının bulunduğu işyeri bakımından teşvik hükümlerinden yararlanmayacak; ancak belirtilen türde borcu bulunmayan işyeri bakımından teşvikten yararlanılabilecektir (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,ı). Görüldüğü gibi birden fazla işyeri bulunan işverenlerin, tüm ülke çapındaki işyerlerinden dolayı değil sadece teşvikten yararlanacağı işyerinden dolayı anılan türden borcunun bulunmaması yeterlidir.

Diğer yandan ödeme süresi geçmiş olan sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmakla birlikte söz konusu bu borçların 6183 sayılı Kanun md. 48 çerçevesinde tecil ve taksitlendirilmiş veya çeşitli kanunlar kapsamında yapılandırılmış olması ve ayrıca yapılandırma ya da taksitlendirme işlemlerinin bozulmamış olması şartıyla teşvik hükümlerinden yararlanmak mümkündür (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,ı).

4447 sayılı Kanun geçici md. 15 kapsamındaki teşvikten alt işverenler tarafından istihdam edilen çalışanlar bakımından da yararlanılabilmektedir. Bu durumda teşvikten yararlanabilmek için asıl işverenin, hem çalıştırdığı işçilerden ve hem de alt işverenlerinin çalıştırmış olduğu işçilerden dolayı, alt işverenlerin ise yalnızca kendi çalıştırmış oldukları işçilerden dolayı Kuruma yasal ödeme süresi geçmiş olan sigorta primi, işsizlik sigortası primi ve idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunmaması gerekmektedir (2016-1 sayılı Kurum

[514] Sigorta primlerinin ödenmesi konusunda detaylı bilgi için bkz. bölüm 5.3.1.

Genelgesi, 5).

8.2.11. Kuruma Başvuruda Bulunmak

Teşvik hükümlerinden yararlanmak için işverenlerin e-bildirge kanalı ile Kuruma başvuruda bulunması gerekmektedir. Bu kapsamda; sigortalının işe başladığı tarihte 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olup olmadığı, işbaşı eğitim programının bitirilmesini izleyen 3 ay içinde işe başlayıp başlamadığı e-bildirge sistemi tarafından kontrol edilerek kapsama giren sigortalılar sisteme tanımlanacaktır (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 6).

8.3. Teşvikten Yararlanma Süreleri

Teşvik hükümlerinden yararlanma süresi, teşvik kapsamındaki sigortalının çalıştığı sektöre ve işbaşı eğitim programının başladığı tarihe göre farklılık arz etmektedir. Buna göre (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 3);

- Sigortalının istihdam edildiği sektörün imalat sanayi sektörü olması durumunda teşvikten yararlanma süreleri; 30.06.2015 tarihine kadar başlamış olan işbaşı eğitim programlarını tamamlayan sigortalılar açısından 48 ay, 01.07.2015-31.07.2017 tarihleri arasında başlayan eğitim programlarını bitiren sigortalılar açısından ise 42 aydır.

- Sigortalının istihdam edildiği sektörün imalat sanayi sektörünün dışında olması durumunda teşvikten yararlanma süreleri; 30.06.2015 tarihine kadar başlamış olan işbaşı eğitim programlarını tamamlayan sigortalılar açısından 36 ay, 01.07.2015-31.07.2017 tarihleri arasında başlayan eğitim programlarını bitiren sigortalılar açısından ise 30 aydır.

Daha öncede ifade edildiği gibi, teşvik kapsamında olan sigortalının, işbaşı eğitim programını bitirmesini izleyen 3 ay içinde, bu sigortalıdan dolayı teşvikten yararlanan işyerinden ayrılarak aynı işverenin farklı bir işyerinde ya da farklı bir işverenin işyerinde çalışmaya başlaması durumunda, sonradan işe girdiği işyeri işverenleri de bu sigortalıdan dolayı kalan süreler kadar teşvikten yararlanabilir (2016-1

sayılı Kurum Genelgesi, 3).

8.4. Teşvikin Miktar ve Kapsamının Belirlenmesi

4447 sayılı Kanun geçici md. 15'te yer alan prim teşvikinden; öncelikle 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendinde yer alan beş puanlık teşvik teşviki, akabinde de prime esas kazançlar toplamı alt sınırı üzerinden, kalan işveren primi hissesine karşılık gelen tutarların toplamı kadar yararlanılacaktır (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 4). İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanan tutarlar, teşvikten yararlanan işverenler açısından gelir vergisi ve kurumlar vergisi uygulamasında maliyet kalemi olarak değerlendirilemeyecektir (4447 sayılı Kanun geçici md. 15). Teşvik kapsamına giren sigortalıların işsizlik sigortası primi işveren hissesi teşvik kapsamı dışındadır.

Bilindiği gibi işverenler 5510 sayılı Kanun kapsamında, yanlarında çalıştırdıkları işçiler adına, bu kişilerin prime esas kazançları toplamının % 20,5 oranında prim öderler. Bu primin % 11'i uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi, % 7,5'i genel sağlık sigortası primi işveren hissesi ve % 2'si de kısa vadeli sigorta kolları primidir. Ayrıca bilindiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendinde; *"Bu fıkra ve diğer ilgili mevzuatla sağlanan sigorta prim desteklerinin aynı dönem için birlikte uygulanması halinde, bu destek öncelikle uygulanır"* denmiş, 4447 sayılı Kanun geçici md. 15'te de; *"...5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendi uygulandıktan sonra kalan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait oranına göre..."* denmiştir. Bu sebeple teşvik kapsamındaki bir sigortalı için öncelikle 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendinde öngörülen beş puanlık prim indiriminden, akabinde de 4447 sayılı Kanun geçici md. 15'de yer alan teşvikten yararlanılacaktır. Örneğin 2017 yılı Temmuz ayında, prime esas kazançları toplamı 3.000 TL olan bir sigortalı adına ve herhangi bir teşvikten yararlanılmadığı durumda işverenin 5510 sayılı Kanun kapsamında ödemek zorunda olduğu prim miktarı 615 TL'dir (3.000 TL x 0,205). Bu sigortalının teşvik kapsamında olması durumunda, öncelikle 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendi kapsamında 150 TL'lik (3.000 TL x 0,05), daha sonra da 4447 sayılı Kanun geçici md. 15 kapsamında 275,51 TL'lik (1777,50 TL (dönemin asgari ücreti) x 0,155 (% 20,5'lik toplam primden, 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendi gereğince yararlanılan % 5'lik kısım düşülecektir)) teşviklerden yararlanılacak ve toplamda işverenin teşvik

kapsamında olan bu sigortalı için yararlanacağı teşvik miktarı 425,51 TL olacaktır. Böylece işverenin, teşvik kapsamındaki bu sigortalı için ödeyeceği sosyal güvenlik primi işveren hissesi toplamı 189,49 TL'dir (615 TL - 425,51 TL).

8.5. Teşvikin Kesilmesi

Teşvikinin kesilmesi Kanunda tek şarta bağlanmıştır. Buna göre; yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırılan kişinin sigortalı olarak Kuruma bildirilmediğinin tespiti halinde, Kanun ek md. 14/3'teki hükümler saklı kalmak şartıyla kural olarak teşvik kesilecektir (Kanun md. 81/4). Teşvikin kesilmesine ilişkin olarak daha önce beş puanlık prim teşvikinin kesilmesi başlığında anlatılan hususlar burada da geçerli olduğu için tekrardan kaçınılmıştır.[515] Görüldüğü gibi, 4447 sayılı Kanun geçici md. 15 kapsamındaki teşvik, işyerinde eylemli (fiili) çalışması olmayanların bildirilmesi halinde (sahte sigortalılık durumu) kesilmemektedir.

İşyerinde yapılan kontrol ve denetimlerden, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ve kanunla kurulmuş olan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ya da belgelerden yahut da mahkeme kararlarından; alt işverenlerin çalıştırdıkları sigortalıları Kuruma bildirmediklerinin tespit edilmesi durumunda hem ilgili alt işveren ve hem de asıl işverenin; asıl işverenin yanında çalıştırdığı sigortalıları Kuruma bildirmediğinin tespit edilmesi durumunda ise yalnızca asıl işverenin teşviki kesilecektir (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,i).

Yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırılan kişilerin sigortalı olarak Kuruma bildirilmediğinin tespit edilmesi ve bu sebeple işyerinin teşvikten yasaklanması durumunda, işverenin, teşvikten yararlanmak amacı ile teşvik kapsamına giren sigortalılarını kendisine ait başka bir işyerinden bildirdiğinin anlaşılması durumunda yararlanılan teşvik tutarları geri alınacaktır (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1,i).

8.6. Muvazaalı İşlemlerin Önlenmesi

Teşvik hükümlerinden yararlanmak amacı ile mevcut işyerini kapatarak arklı bir ad/unvan ya da iş birimi olarak faaliyete geçildiğinin tespit edilmesi durumunda bu

[515] Teşvikin kesilmesi konusunda bkz. bölüm 6.2.5.

işyerleri teşvikten yararlandırılmayacaktır. Ayrıca 23.04.2015 ve sonraki tarihlerde 5510 sayılı Kanun md. 89 hükmüne uygun olarak devredilen ya da mirasçılara intikal eden işyerleri, yeni işe başlamış işyerleri olarak kabul edilmeyecektir (2016-1 sayılı Kurum Genelgesi, 7).

9. ENGELLİ İSTİHDAMINA YÖNELİK TEŞVİK (4857 SAYILI KANUN MD. 30)

9.1. Genel Olarak

Engellilerin istihdamı konusunda yasalarımızda iki önemli tedbir yer almaktadır. İlki, en az % 40 oranında engelli olanlar için getirilen kota uygulaması (zorunlu istihdam); ikincisi ise engelli işçi istihdam edenlere verilen istihdam teşvikidir.[516] Özel sektör işverenleri tarafından 4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesine göre ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanunun[517] 14. maddesi kapsamına giren korumalı işyerlerinde çalıştırılmakta olan engelli sigortalıların, prime esas kazançlar toplamı alt sınırı üzerinden hesaplanacak olan sosyal güvenlik primi işveren hissesinin tamamı; kontenjan fazlası engelli çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin ise çalıştırdıkları engelli sigortalıların her biri için yine prime esas kazançlar toplamı alt sınırı üzerinden hesaplanacak olan sosyal güvenlik primi işveren hissesinin yarısı Hazine tarafından karşılanacaktır (4857 sayılı Kanun md. 30/6). Teşvik, niteliği itibari ile sürekli bir teşviktir. Fıkra hükmünde açıkça ifade edildiği gibi teşvikin finansmanı Hazine tarafından karşılanacaktır. Teşvik hükümleri 01.07.2008 tarihinden bu yana yürürlüktedir.

Bilindiği gibi 4857 sayılı Kanun md. 30/1'e göre; 50 ve üzerinde işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde, toplam çalışan sayısının % 3'ü kadar engelli çalışan istihdam edilmesi gerekmektedir. Yükümlülüğün doğmasında, çalıştırılan işçi sayısının belirleyici olması, şüphesiz ülkemizde ekonominin ölçek büyüklüğüne bağlı olarak daha ziyade mikro ve küçük ölçekteki işyerlerinin gözetilmesi geleneğinden ileri

[516] Şükrü Boyraz, "Çalışma Hayatında Engelliler", **Toprak İşveren**, Sayı: 89, Eylül 2010, s. 11.
[517] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 07.07.2005/25868.

gelmektedir.[518]

İşte anılan teşvik hükmü ile bu kapsamda işçi çalıştıran işverenlerin, çalıştırdıkları bu sigortalılar adına ödeyeceği sosyal güvenlik primi işveren hissesi yükü önemli ölçüde azaltılmış, hatta asgari ücretli çalışanlar bakımından sıfırlanmıştır. Bunun dışında, 50 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde, toplam çalışan sayısının % 3'ünden daha fazla sayıda istihdam edilecek engelli sigortalılar ile engelli sigortalı çalıştırma yükümlülüğü bulunmayan işyerlerinde istihdam edilecek engelli sigortalılar adına işverenin ödeyeceği sosyal güvenlik primi işveren hissesi de kısmen teşvik kapsamına alınarak engelli sigortalı istihdamı teşvik edilmek istenmiştir. Ama öğretide isabetli olarak ifade edildiği gibi bu iki gruba verilecek teşvikin aynı oranda olması daha yerinde olurdu. Hatta ille de bir ayrıma gidilmek istenir ise engelli çalıştırma yükümlülüğü bulunmadığı halde engelli sigortalı çalıştıranlara daha yüksek oranda bir teşvik verilmesi gerekmektedir.[519]

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun md. 3/1/i'de ise korumalı işyeri: *"İş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere mesleki rehabilitasyon sağlamak ve istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyeri"* olarak tanımlanmıştır. 5378 sayılı Kanun md. 14'e dayanarak çıkarılan Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik[520] md. 14'e göre korumalı işyerlerinde istihdam edilebilmek için; en az % 40 oranında zihinsel ya da ruhsal engelli olmak, Türkiye İş Kurumuna kayıtlı olmak ve 15 yaşını bitirmiş olmak gerekmektedir.

Uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan 19.08.2008 tarih ve 2008-77 sayılı Genelge ile belirlenmiştir.

---

[518] İnci Kayhan Kuzgun, "Türkiye'de Özürlü İşgücünün Ücret Karşılığı İstihdamında Politika Değişikliği ve Nedenleri", **Toprak İşveren**, Sayı: 89, Eylül 2010, s. 15.
[519] Nurşen Caniklioğlu, "Prime İlişkin Yükümlülükler", **İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler İşletmelere Ne Getiriyor? Semineri**, İstanbul, 16 Temmuz 2008, s. 170.
[520] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 26.11.2013/28833.

9.2. Teşvikten Yararlanma Şartları

9.2.1. Özel Sektör İşvereni Olmak

Teşvik hükümlerinden yararlanmak için işyerinin özel sektör işverenlerine ait olması gerekmektedir. 4857 sayılı Kanun md. 30 hükmüne tabi olan ve engelli sigortalı istihdam etmek zorunda kamu kurumları[521] teşvik kapsamı dışındadır. Bunun dışında 4857 sayılı Kanun md. 30/4 gereğince yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılması yasak olduğu için bu kapsamdaki işyerlerinin teşvik hükümlerinden yararlanması imkanı bulunmamaktadır (2008-77 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1).

9.2.2. Kapsam Dışı Sigortalılardan Olmama

Teşvik hükümlerinden SGDP kapsamında çalıştırılanlarda, yurt dışında çalışmakta olan sigortalılardan, çıraklar, aday çıraklar ve öğrenciler bakımından yararlanılamayacaktır (2008-77 sayılı Kurum Genelgesi, 3.6).

9.2.3. Kuruma Başvuru

Genelgeye göre (2008-77 sayılı Kurum Genelgesi, 2.2) teşvikten yararlanmak isteyen işverenler; engelli statüsünde çalıştırdıkları sigortalıların T.C. kimlik numarasını, ad ve soyadını, Türkiye İş Kurumuna tescil tarihini, kontenjan dahilinde/korumalı işyerinde/kontenjan fazlası olarak/yükümlü olunmadığı halde çalıştırma durumlarını gösteren belgeleri, Türkiye İş Kurumu il ya da şube müdürlüklerine onaylatarak bu belgelerin aslını işyerinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik il ya da merkez müdürlüklerine ibraz etmek; ayrıca, işyerinde çalıştırdıkları engelli sigortalıların tümünün son durumlarını göstermek üzere yine Türkiye İş Kurumu il ya da şube müdürlüklerine onaylatacakları belgeleri de her yılın Ocak ayı içinde Kuruma ayrıca ibraz etmekle yükümlü tutulmuşlardır.

Ancak Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 06.02.2015 tarihli ve Engelli Sigortalı Çalıştıran İşverenlere Yönelik Sigorta Prim Teşviki konulu Genel Yazısı[522] ile gerek ilk kez engelli sigortalı teşvikinden yararlanılması ve gerekse de her yılın ocak

[521] Detaylı bilgi için bkz. bölüm 6.2.2.2.2.
[522] Tiryaki/Baştürk, **Sigorta Prim Teşvikleri ile İlgili Mevzuat**, s. 746-747.

ayında Kuruma ibrazı gereken onaylı belgelerin verilme yükümlülüğü kaldırılmıştır. Aynı genel yazıya göre ilk kez teşvikten yararlanacak olan işverenlerin, e-bildirge programı üzerinden bu sigortalıları sisteme tanımlamaları yeterli olacaktır.

9.2.4. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 14857 ve 54857 Sayılı Kanun Türü Seçilerek Kuruma Verilmesi

Daha önce de ifade edildiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 86/1'de; tam (4. maddedeki sigortalılar) ve bazı sigorta kollarına tabi olan kısmi sigortalılar (5. maddedeki sigortalılar) ile sosyal güvenlik destek primine tabi olan çalışanlar için bunların işverenlerince, Kuruma verilmesi gereken APHB'lerin şeklinin, içeriğinin, eklerinin, ilgili olduğu dönemin ve verilme süresi ile diğer hususların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından kural olarak; özel nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler takip eden ayın 23. gününün sonuna kadar, resmi nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler belgenin ilişkin olduğu dönemi takip eden takvim ayının 7. gününün sonuna kadar Kuruma e-sigorta yolu ile gönderilmek zorundadır.[523]

Belge için seçilecek olan kanun türü (2008-77 sayılı Kurum Genelgesi, 2.4.1);

- Aynı il sınırları içinde 50 ya da daha fazla sayıda sigortalı çalıştıran işyerleri, kontenjan dahilindeki (% 3) engelli sigortalılarını, korumalı işyerleri de çalıştırdıkları engelli sigortalıları 14857 sayılı Kanun türünü seçerek Kuruma bildirecek ve sigorta primi işveren hissesi teşvikinden % 100 oranında yararlanacaklardır.

- Engelli sigortalı çalıştırmakla yükümlü tutulmayan işverenler ile kontenjan haricinde (% 3'ün üzerinde) engelli sigortalı çalıştıran işverenler bu sigortalılarını 54857 sayılı Kanun türünü seçerek Kuruma bildirecek ve sigorta primi işveren hissesi teşvikinden % 50 oranında yararlanacaklardır.

APHB'lerin yasal süresinden sonra verilmesi durumunda teşvik hükümlerinden yararlanılamayacaktır (2008-77 sayılı Kurum Genelgesi, 2.4.1).

[523] Aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilme süresine ilişkin olarak detaylı bilgi için bkz. bölüm 4.3.2.1.

9.2.5. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi

Hizmet akdiyle çalışan (Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki sigortalılar) sigortalıların işverenleri, istihdam ettikleri sigortalıların SPEK toplamı üzerinden hesap edecekleri sosyal güvenlik primi işçi paylarını sigortalıların brüt ücretlerinden kesecek ve sosyal güvenlik işveren prim paylarını da buna ekleyerek en geç Kurum tarafından belirlenen günün sonuna kadar bu tutarları ödeyeceklerdir (Kanun md. 88/1). Hak edilen fakat ödenmemiş olan ücretlere ilişkin olarak da aynı uygulama geçerli olacaktır (Kanun md. 88/2). Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından primlerin ödenme süresi, ayın 1'i ile 30'u arasındaki hizmetleri karşılığında ücret alanlar bakımından en geç prim ve hizmet belgesinin ait olduğu ayı takip eden ayın son gününe kadar Kuruma ödenecektir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/4).[524] Sigorta primlerinin sigortalı hissesine ait kısmı ile işverence ödenmesi gereken ve Hazine tarafından karşılanmayan tutarların, yasal süre içinde ödenmemesi ya da eksik ödenmesi durumunda, hem işveren tarafından ödenmesi gereken kısma ve hem de Hazinece karşılanması gereken kısma ait gecikme cezası ve gecikme zammı işverenden tahsil edilecektir (2008-77 sayılı Kurum Genelgesi, 2.4.3).

9.3. Teşvikin Kapsam ve Miktarının Hesaplanması

4857 sayılı Kanun md. 30 hükmüne göre; aynı il içinde 50 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerince istihdamı zorunlu olan % 3 oranındaki engelli sigortalıların her biri ile korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelli sigortalılar için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı; 50 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde ise istihdamı zorunlu olan % 3 oranının üzerindeki her bir engelli sigortalı ile yükümlü olmadıkları halde engelli sigortalı çalıştıran işverenlerin çalıştırdıkları her bir engelli sigortalı için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yarısı Hazine tarafından karşılanacaktır. Teşvik yalnızca 5510 sayılı Kanun kapsamında ödenecek olan sosyal güvenlik primlerini kapsamakta olup işsizlik sigortası primleri teşvik kapsamı dışındadır (2008-77 sayılı Kurum Genelgesi, 3.5). Hazine tarafından karşılanan tutarlar, gelir vergisi ve kurumlar vergisi açısından maliyet kalemi olarak değerlendirilemeyecektir

[524] Sigorta primlerinin ödenmesi konusunda detaylı bilgi için bkz. bölüm 5.3.1.

(4857 sayılı Kanun md. 30/6).

Bilindiği gibi işverenler 5510 sayılı Kanun kapsamında, yanlarında çalıştırdıkları işçiler adına, bu kişilerin prime esas kazançları toplamının % 20,5 oranında prim öderler. Bu primin % 11'i uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi, % 7,5'i genel sağlık sigortası primi işveren hissesi ve % 2'si de kısa vadeli sigorta kolları primidir. Ayrıca bilindiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendinde; *"Bu fıkra ve diğer ilgili mevzuatla sağlanan sigorta prim desteklerinin aynı dönem için birlikte uygulanması halinde, bu destek öncelikle uygulanır"* denmiştir. Bu sebeple teşvik kapsamındaki bir sigortalı için öncelikle 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendinde öngörülen beş puanlık prim indiriminden, akabinde de 4857 sayılı Kanun md. 30'da yer alan teşvikten yararlanılacaktır. Örneğin 2017 yılı Temmuz ayında, prime esas kazançları toplamı 3.000 TL olan bir sigortalı adına ve herhangi bir teşvikten yararlanılmadığı durumda işverenin 5510 sayılı Kanun kapsamında ödemek zorunda olduğu prim miktarı 615 TL'dir (3.000 TL x 0,205). Bu sigortalının 14857 sayılı Kanun teşviki kapsamında olması durumunda, öncelikle 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendi kapsamında 150 TL'lik (3.000 TL x 0,05), daha sonra da 4857 sayılı Kanun md. 30 kapsamında 275,51 TL'lik (1777,50 TL (dönemin asgari ücreti) x 0,155 (% 20,5'lik toplam primden, 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendi gereğince yararlanılan % 5'lik kısım düşülecektir)) teşviklerden yararlanılacak ve toplamda işverenin teşvik kapsamında olan bu sigortalı için yararlanacağı teşvik miktarı 425,51 TL olacaktır. Böylece işverenin, teşvik kapsamındaki bu sigortalı için ödeyeceği sosyal güvenlik primi işveren hissesi toplamı 189,49 TL'dir (615 TL - 425,51 TL).

Aynı sigortalının 54857 sayılı Kanun teşviki kapsamında olması durumunda, öncelikle 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendi kapsamında 150 TL'lik (3.000 TL x 0,05), daha sonra da 4857 sayılı Kanun md. 30 kapsamında 137,76 TL'lik ((1777,50 TL (dönemin asgari ücreti) x 0,155 (% 20,5'lik toplam primden, 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendi gereğince yararlanılan % 5'lik kısım düşülecektir))/2) teşviklerden yararlanılacak ve toplamda işverenin teşvik kapsamında olan bu sigortalı için yararlanacağı teşvik miktarı 287,77 TL olacaktır. Böylece işverenin, teşvik kapsamındaki bu sigortalı için ödeyeceği sosyal güvenlik primi işveren hissesi toplamı

327,23 TL'dir (615 TL – 287,77 TL).

9.4. Geçici 20. Madde Kapsamındaki Sandıkların Teşvikten Yararlanması

Teşvik hükümlerinden, 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandık statüsüne tabi olan personel çalıştırmakta olan sandık, banka, sigorta ve reasürans şirketi, oda, borsa ve birliklerden 5335 sayılı Kanun md. 30/2 kapsamında olmayanlar da yararlanabilecektir (4857 sayılı Kanun md. 30/6). 506 sayılı Kanun geçici md. 20 kapsamındaki işyerlerinin teşvik hükümlerinden yararlanmalarına ilişkin usul ve esaslar, 2008/77 sayılı Genelgeye paralel olarak yine Kurum tarafından yayımlanan 14.04.2009 tarih ve 2009/61 sayılı Genelge ile düzenlenmiştir.

9.5. Teşvikin Kesilmesi

4857 sayılı Kanun md. 30 kapsamındaki teşvik, gerek işyerinde yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırılan kişinin sigortalı olarak Kuruma bildirilmediğinin tespiti halinde ve gerekse de işyerinde eylemli (fiili) çalışması olmayanların bildirilmesi halinde (sahte sigortalılık durumu) kesilmemektedir.

10. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME FAALİYETLERİNİN DESTEKLENMESİNE YÖNELİK TEŞVİK (5746 SAYILI KANUN MD. 3/3)

10.1. Genel Olarak

5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun[525] md. 2/1/a'da araştırma ve geliştirme faaliyeti (Ar-Ge): *"...kültür, insan ve toplumun bilgisinden oluşan bilgi dağarcığının artırılması ve bunun yeni süreç, sistem ve uygulamalar tasarlamak üzere kullanılması için sistematik bir temelde yürütülen yaratıcı çalışmaları, çevre uyumlu ürün tasarımı veya yazılım faaliyetleri ile alanında bilimsel ve teknolojik gelişme sağlayan, bilimsel ve teknolojik bir belirsizliğe odaklanan, çıktıları özgün, deneysel, bilimsel ve teknik içerik taşıyan faaliyetler"* olarak tanımlanmıştır.

Sigorta primi desteğinin düzenleyen 5746 sayılı Kanun md. 3/3'te; *"Kamu*

[525] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 12.03.2008/26814.

personeli hariç olmak üzere teknoloji merkezi işletmelerinde, Ar-Ge merkezlerinde, kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan veya teknoloji geliştirme projesi anlaşmaları kapsamında uluslararası kurumlardan ya da kamu kurum ve kuruluşlarından Ar-Ge projelerini desteklemek amacıyla fon veya kredi kullanan vakıflar tarafından veya uluslararası fonlarca desteklenen ya da TÜBİTAK tarafından yürütülen Ar-Ge ve yenilik projeleri ile rekabet öncesi işbirliği projelerinde ve teknogirişim sermaye desteklerinden yararlanan işletmelerde çalışan Ar-Ge ve destek personeli, bu Kanun kapsamında yukarıda sayılan kurum ve kuruluşlar tarafından desteklenen tasarım projelerinde ve tasarım merkezlerinde çalışan tasarım ve destek personeli ile 26/6/2001 tarihli ve 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanununun geçici 2 nci maddesi uyarınca ücreti gelir vergisinden istisna olan personelin; bu çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısı, Maliye Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanır" denmiştir. Görüldüğü gibi teşvikin hesaplanması noktasında alt kazanç sınırlaması getirilmemiştir. Bu teşvikle amaçlanan; Ar-Ge faaliyetlerinde çalışan personel ile nitelikli işgücü istihdamının arttırılmasıdır.[526]

Fıkranın ilk halinde, Maliye Bakanlığınca finanse edilecek teşvikin her bir çalışan için beş yıl süre ile uygulanacağı öngörülmüşken, 10.09.2014 tarih ve 6552 sayılı Kanun md. 144 ile bu hüküm yürürlükten kaldırılmıştır. Teşvik, niteliği itibari ile süreli bir teşviktir ve 31.12.2023 tarihine kadar uygulanacaktır (5746 sayılı Kanun md. 6). Fıkra hükmünde açıkça ifade edildiği gibi teşvikin finansmanı Maliye Bakanlığı tarafından karşılanacaktır. Teşvik hükümleri 01.04.2008 tarihinden bu yana yürürlüktedir.

Uygulama esaslarına ilişkin olarak ve 5746 sayılı Kanun md. 4/6'ya dayanarak, Maliye Bakanlığı ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığı tarafından Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesine İlişkin Uygulama ve Denetim Yönetmeliği[527] yayımlanmış ve bu yönetmelik 01.08.2008 tarihinde yürürlüğe girmiş; ancak daha sonra Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından yayımlanan ve 01.03.2016 tarihinden

[526] Erdoğan Sağlam, "Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında 5746 Sayılı Kanunla Getirilen Vergi ve SSK Teşvikleri", Sicil, Sayı: 10, 2008, s. 247; Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 194.
[527] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 31.07.2008/26953.

itibaren yürürlüğe giren Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesine İlişkin Uygulama ve Denetim Yönetmeliği[528] ile anılan yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. Anılan ikinci yönetmelik halen yürürlüktedir ve bu yönetmeliğin 11. maddesi sigorta primi desteğini düzenlemektedir. Sosyal güvenlik uygulamalarına ilişkin olarak ise Kurum tarafından 25.09.2008 tarih ve 2008-85 sayılı ve 06.02.2009 tarih ve 2009-21 sayılı Genelgeler yayımlanmıştır.

10.2. Teşvikten Yararlanma Şartları

10.2.1. Kapsamdaki İşyerleri

5746 sayılı Kanun kapsamındaki teşvik hükümlerinden (2008-85 sayılı Kurum Genelgesi, 2);

- Teknoloji merkezi işletmeleri,

- Ar-Ge merkezleri[529],

- Ar-Ge ve yenilik projelerinde faaliyet gösterip, söz konusu faaliyetleri kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan vakıflar ya da uluslararası fonlar tarafından desteklenen işletmeler,

- Ar-Ge merkezleri ve yenilik projeleri TÜBİTAK tarafından yürütülen işletmeler,

- Rekabet öncesi işbirliği projeleri[530] bulunan işletmeler,

---

[528] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 10.08.2016/29797.

[529] 5746 sayılı Kanun md. 2/1/c'de Ar-Ge Merkezi: *"Ar-Ge ve yenilik projelerini veya sözleşme çerçevesinde siparişe dayalı olarak yürütülen Ar-Ge ve yenilik faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere kurulan ve dar mükellef kurumların Türkiye'deki işyerleri dahil, kanuni veya iş merkezi Türkiye'de bulunan sermaye şirketlerinin; organizasyon yapısı içinde ayrı bir birim şeklinde örgütlenmiş, münhasıran yurtiçinde araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde bulunan ve en az elli tam zaman eşdeğer Ar-Ge personeli istihdam eden, yeterli Ar-Ge birikimi ve yeteneği olan birim"* olarak tanımlanmıştır.

[530] 5746 sayılı Kanun md. 2/1/d'de Rekabet Öncesi İşbirliği Projeleri: *"Birden fazla kuruluşun; ölçek ekonomisinden yararlanmak suretiyle yeni süreç, sistem ve uygulamalar tasarlayarak verimliliği artırmak ve mevcut duruma göre daha yüksek katma değer sağlamak üzere, rekabet öncesinde ortak parça veya sistem geliştirmek ya da platform kurabilmek amacıyla yürütecekleri, Ar-Ge veya tasarım faaliyetlerine yönelik olarak yapılan işbirliği anlaşması kapsamındaki bilimsel ve teknolojik niteliği olan projeler"* olarak tanımlanmıştır.

- Teknogirişim sermaye desteği[531] alan işletmeler,

- 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu kapsamında ücreti gelir vergisinden istisna tutulmuş personel istihdam eden işletmeler girmektedir.

Buna karşın 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa tabi hizmet ve yapım işlerinin gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetler ile özel bina inşaatları bakımından teşvik hükümlerinden yararlanılamayacaktır (2008-85 sayılı Kurum Genelgesi, 19.2).

10.2.2. Kapsamdaki Sigortalılar

Teşvik hükümlerinden; Ar-Ge merkezlerinin, kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan vakıflar tarafından ya da uluslararası fonlar tarafından desteklenen veya TÜBİTAK tarafından yürütülen Ar-Ge ve yenilik projeleri ile rekabet öncesi işbirliği projelerinde ve teknogirişim sermaye desteklerinden yararlanan işletmelerin Ar-Ge faaliyetlerinde doğrudan görevli olan Ar-Ge personelinin (araştırmacı ve teknisyenlerin) tamamı ile Ar-Ge personel sayısının % 10'unu aşmamak şartıyla destek personeli (Ar-Ge faaliyetlerine katılan ya da bu faaliyetlerle doğrudan ilişkili yönetici, teknik eleman, laborant, sekreter, işçi ve benzeri personel); 4691 sayılı Kanun geçici md. 2 uyarınca ücreti gelir vergisinden istisna tutulmuş fiilen çalışan personeller yararlanacaktır (2008-85 sayılı Kurum Genelgesi, 6).

Buna karşın Ar-Ge çalışanları toplamının % 10'nunu aşan destek personelinden, Ar-Ge faaliyetlerinde doğrudan görevli olmayan, Ar-Ge faaliyetlerine katılmayan ve bu faaliyetler ile doğrudan ilişkisi bulunmayan, teknoloji geliştirme bölgelerindeki işyerlerinde çalışan ancak ücretinden gelir vergisi kesilen, teşvik kapsamındaki işyerlerinde çalışan kamu personelinden, sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışan personelden, taşeronlar tarafından çalıştırılan personelden, aday çıraklardan, çıraklardan öğrencilerden dolayı teşvik hükümlerinden

[531] 5746 sayılı Kanun md. 2/1/e'de Teknogirişim Sermayesi: *"Örgün öğrenim veren üniversitelerin herhangi bir lisans programından bir yıl içinde mezun olabilecek durumdaki öğrenci, yüksek lisans veya doktora öğrencisi ya da lisans, yüksek lisans veya doktora derecelerinden birini ön başvuru tarihinden en çok on yıl önce almış kişilerin, teknoloji ve yenilik odaklı iş fikirlerini, desteği veren merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri tarafından desteklenmesi uygun bulunan bir iş planı çerçevesinde, katma değer ve nitelikli istihdam yaratma potansiyeli yüksek teşebbüslere dönüştürebilmelerini teşvik etmek için yapılan sermaye desteği"* olarak tanımlanmıştır.

yararlanılamayacaktır (2008-85 sayılı Kurum Genelgesi, 7).

Teşvikten yararlanabilecek olan destek personeli sayısı, Ar-Ge personeli sayısının % 10'unu aşmayacak şekilde tespit edileceğinden, bulunan sayısının küsuratlı olması durumunda bu sayı tama iblağ edilecektir (2008-85 sayılı Kurum Genelgesi, 6). Örneğin ilgili ayda teşvik kapsamında 23 Ar-Ge personelinin bulunması durumunda, teşvikten yararlanabilecek olan destek personeli sayısı en çok 3 olacaktır (23 x 0,10 = 2,3. Bu sayıda tama iblağ edilecektir).

Destek personeli sayısının tam zamanlı Ar-Ge personeli sayısının % 10'nundan fazla olması durumunda ise teşvik hükümlerinden o aydaki brüt ücreti en düşük olan sigortalılar bakımından yararlanılabilecektir. Bu kapsamdaki sigortalıların brüt ücretlerinin aynı olması halinde ise teşvikten yararlanılacak olan sigortalıyı işveren belirleyecektir. (2008-85 sayılı Kurum Genelgesi, 6). Örneğin ilgili ayda teşvik kapsamında 10 Ar-Ge personelinin bulunması durumunda, teşvikten yararlanabilecek olan destek personeli sayısı en çok 1 olacaktır. İşyerinde 2 destek personelinin olduğunu ve bunlardan birinin brüt ücretinin 3.000 TL, diğerinin ise 4.000 TL olduğu varsayılırsa, teşvik hükümlerinden brüt ücreti 3.000 TL olan sigortalı bakımından yararlanılabilecektir.

10.2.3. Kuruma Başvuruda Bulunmak

Teşvik hükümlerinden yararlanmak isteyen teknoloji merkezi işletmeleri; TEKMER müdürlüğünden, Ar-Ge ve yenilik projelerinde faaliyet gösterip, söz konusu faaliyetleri kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan vakıflar tarafından desteklenen işletmeler; desteği veren kamu kurum ya da kuruluşundan veya kanunla kurulan vakıftan, Ar-Ge ve yenilik projeleri uluslararası fonlar tarafından desteklenen ya da TÜBİTAK tarafından yürütülen işletmeler; TÜBİTAK'tan, Ar-Ge merkezleri ve rekabet öncesi işbirliği projeleri bulunan işletmeler; Sanayi ve Ticaret Bakanlığından, teknogirişim sermaye desteği alan işletmeler; merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinden, 4691 sayılı Kanun kapsamında ücreti gelir vergisinden istisna tutulan personel istihdam eden işletmeler; denetimle yükümlü olan şirketten alacakları belge ile işyerinin bağlı olduğu sosyal güvenlik il ya da merkez müdürlüğüne yazılı olarak

müracaat edeceklerdir (2008-85 sayılı Kurum Genelgesi, 3).

10.2.4. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 5746 Sayılı Kanun Türü Seçilerek Kuruma Verilmesi

Daha önce de ifade edildiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 86/1'de; tam (4. maddedeki sigortalılar) ve bazı sigorta kollarına tabi olan kısmi sigortalılar (5. maddedeki sigortalılar) ile sosyal güvenlik destek primine tabi olan çalışanlar için bunların işverenlerince, Kuruma verilmesi gereken APHB'lerin şeklinin, içeriğinin, eklerinin, ilgili olduğu dönemin ve verilme süresi ile diğer hususların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından kural olarak; özel nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler takip eden ayın 23. gününün sonuna kadar, resmi nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler belgenin ilişkin olduğu dönemi takip eden takvim ayının 7. gününün sonuna kadar Kuruma e-sigorta yolu ile gönderilmek zorundadır.[532] Belge için seçilecek olan kanun türü ise 05746'dır.

10.3. Teşvikten Yararlanılmaya Başlanacak Tarih

Teşvik hükümlerinden; teknoloji merkezi işletmeleri, Ar-Ge ve yenilik projesinin onaylandığı, Ar-Ge merkezleri, Ar-Ge merkezi belgesinin düzenlendiği, rekabet öncesi işbirliği projeleri bulunan işletmeler, proje sözleşmesinin yürürlüğe girdiği, teknogirişim sermaye desteği alan işletmeler, kamu idaresi tarafından iş planının onaylandığı, Ar-Ge ve yenilik projeleri, kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan vakıflar veya uluslararası fonlarca desteklenen ya da TÜBİTAK tarafından yürütülen işletmeler, destek karar yazısının düzenlendiği ya da proje sözleşmesinin yürürlüğe girdiği, 4691 sayılı Kanun kapsamındaki işletmeler, ücreti gelir vergisinden istisna olan personel istihdam etmeye başladıkları tarihten itibaren yararlanabilecektir (2008-85 sayılı Kurum Genelgesi, 5).

[532] Aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilme süresine ilişkin olarak detaylı bilgi için bkz. bölüm 4.3.2.1.

10.4. Teşvikin Kapsam ve Miktarının Belirlenmesi

5746 sayılı Kanun kapsamındaki teşvik sayesinde işverenlerin, teşvik kapsamındaki sigortalılar adına 5510 sayılı Kanun kapsamında ödeyecekleri sosyal güvenlik primi işveren hisselerinin yarısı Maliye Bakanlığı tarafından karşılanacaktır (5746 sayılı Kanun md. 3/3). Hemen belirtelim ki teşvik hükümleri, işverenlerin 5510 sayılı Kanun kapsamında ödemek zorunda oldukları primleri kapsamaktadır ve işsizlik sigortası için teşvik hükümleri uygulama alanı bulmayacaktır (2008-85 sayılı Kurum Genelgesi, 19.3).

Bilindiği gibi işverenler 5510 sayılı Kanun kapsamında, yanlarında çalıştırdıkları işçiler adına, bu kişilerin prime esas kazançları toplamının % 20,5 oranında prim öderler. Bu primin % 11'i uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi, % 7,5'i genel sağlık sigortası primi işveren hissesi ve % 2'si de kısa vadeli sigorta kolları primidir. Ayrıca bilindiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendinde; *"Bu fıkra ve diğer ilgili mevzuatla sağlanan sigorta prim desteklerinin aynı dönem için birlikte uygulanması halinde, bu destek öncelikle uygulanır"* denmiştir. Bu sebeple teşvik kapsamındaki bir sigortalı için öncelikle 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendinde öngörülen beş puanlık prim indiriminden, akabinde de 5746 sayılı Kanun md. 3'de yer alan teşvikten yararlanılacaktır. Örneğin 2017 yılı Temmuz ayında, prime esas kazançları toplamı 3.000 TL olan bir sigortalı adına ve herhangi bir teşvikten yararlanılmadığı durumda işverenin 5510 sayılı Kanun kapsamında ödemek zorunda olduğu prim miktarı 615 TL'dir (3.000 TL x 0,205). Bu sigortalının 5746 sayılı Kanun teşviki kapsamında olması durumunda, öncelikle 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendi kapsamında 150 TL'lik (3.000 TL x 0,05), daha sonra da 5746 sayılı Kanun md. 3 kapsamında 232,50 TL'lik ((3.000 TL x 0,155 (% 20,5'lik toplam primden, 5510 sayılı Kanun md. 81/1/ı bendi gereğince yararlanılan % 5'lik kısım düşülecektir))/2) teşviklerden yararlanılacak ve toplamda işverenin teşvik kapsamında olan bu sigortalı için yararlanacağı teşvik miktarı 382,50 TL olacaktır. Böylece işverenin, teşvik kapsamındaki bu sigortalı için ödeyeceği sosyal güvenlik primi işveren hissesi toplamı 232,5 TL'dir (615 TL – 382,50 TL).

Kanımızca, 5746 sayılı Kanun kapsamındaki teşviki diğer teşviklerden ayıran

en önemli özellik, aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde Kuruma verilmesi şartıyla, tahakkuk edecek olan sigorta primlerinin (sosyal güvenlik primi işçi hissesi ile işveren hissesinin teşvik kapsamında olmayan kısmının toplamının) ödenip ödenmediğine bakılmaksızın teşvikten yararlanılabilmesidir (2008-85 sayılı Kurum Genelgesi, 13).

Diğer yandan teşvik kapsamına giren sigortalılara yapılan ücret dışındaki (prim, ikramiye vb.) ödemler, bu sigortalıların Ar-Ge ve yenilik faaliyetleri dışındaki çalışmaları nedeniyle ödenen ücretler teşvik kapsamında değildir. Kapsamdaki sigortalıların ilgili ay içindeki çalışmalarının tümünün Ar-Ge ve yenilik faaliyetleri ile ilgili olması durumunda hak kazanılan hafta tatili ve yıllık ücretli izin süreleri teşvik kapsamındadır. Ancak sigortalının Ar-Ge ve yenilik faaliyetlerinde kısmi zamanlı olarak çalışması durumunda hak kazandığı hafta tatili ve yıllık ücretli izinler teşvik kapsamı dışındadır (2008-85 sayılı Kurum Genelgesi, 14).

10.5. Teşvikin Kesilmesi

5746 sayılı Kanun md. 3/3 kapsamındaki teşvik, gerek işyerinde yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırılan kişinin sigortalı olarak Kuruma bildirilmediğinin tespiti halinde ve gerekse de işyerinde eylemli (fiili) çalışması olmayanların bildirilmesi halinde (sahte sigortalılık durumu) kesilmemektedir.

11. İŞSİZLİK ÖDENEĞİ ALANLARI İŞE ALAN İŞVERENLERE YÖNELİK TEŞVİK (4447 SAYILI KANUN MD. 50/5)

11.1. Genel Olarak

11.08.2009 tarihli ve 5921 sayılı Kanunun 1. maddesi ile yeniden düzenlenen 4447 sayılı Kanunun 50. maddesinin 5. fıkrasına göre; işsizlik ödeneği almakta olanları istihdam etmek üzere işe alan ve bu kişileri, işe aldıkları tarihten önceki son 6 aya ait ortalama sigortalı sayısına ilaveten istihdam eden işverenlerin bu sigortalılar adına ödeyeceği sigorta primlerinin, prime esas kazançlar toplamı alt sınırı üzerinden hesaplanan kısa vadeli sigorta kolları priminin % 1'i, uzun vadeli sigorta kolları primi ile genel sağlık sigortası priminin ise tamamı; sigortalıların ise prime esas kazançlar

toplamı alt sınırı üzerinden hesaplanan uzun vadeli sigorta kolları primi ile genel sağlık sigortası priminin tamamı, kalan işsizlik ödeneği süresince İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. Teşvik, niteliği itibari ile sürekli bir teşviktir. Fıkra hükmünde açıkça ifade edildiği gibi teşvikin finansmanı İşsizlik Sigortası Fonunca karşılanacaktır. Teşvik hükümleri 01.10.2009 tarihinden bu yana yürürlüktedir.

Teşvikle amaçlanan; işsizlik sigortası kapsamında işsizlik ödeneği almakta olanların işe yerleştirilmelerinin sağlanmasıdır.[533] Uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan 04.12.2009 tarih ve 2009-149 sayılı Genelge ile belirlenmiştir.

11.2. Teşvikten Yararlanma Şartları

11.2.1. Teşvik Kapsamındaki İşyerleri

Teşvik hükümlerinden özel sektör işyerleri yararlanabilecektir. Bu sebeple 5335 sayılı Kanun md. 30/2 kapsamındaki kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde çalışanlar, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve bu Kanundan istisna kılınmış olan alımlar ile uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan hizmet alımları ve yapım işlerini yürüten işyerlerinin yararlanması mümkün değildir (2009-149 sayılı Kurum Genelgesi, 8).[534] Teşvik hükümlerinden, yukarıda anlatılan şartlarda olmak üzere, 506 sayılı Kanun geçici md. 20 kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel içinde yararlanılabilecektir (4447 sayılı Kanun md. 50/5).

11.2.2. Teşvik Kapsamındaki Sigortalılar

4447 sayılı Kanun md. 50/5 kapsamındaki teşvik hükümlerinden kural olarak özel sektör işyerlerinde Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında çalışmakta olan sigortalılar için yararlanılabilecektir. Ancak teşvik hükümlerinden; SGDP kapsamında çalıştırılanlar, yurt dışında çalışmakta olan sigortalılar, aday çırak, çırak ve öğrencilerden dolayı yararlanılması mümkün olmayacaktır (2009-149 sayılı Kurum Genelgesi, 11.1).

---

[533] Caniklioğlu/ Ocak, "5921 Sayılı Kanunla Getirilen Teşvikler", s. 170, Özcan/Demirci, **Sigorta Prim Teşvikleri**, s. 12.
[534] Detaylı bilgi için bkz. 6.2.2.2.2, 6.2.2.2.3, 6.2.2.2.4.

11.2.3. Sigortalının 01.10.2009 ve Sonraki Tarihlerde İşe Alınmış Olması

Teşvik hükümlerinden yararlanmak için, kapsamda olan sigortalıların, 4447 sayılı Kanun md. 50/5'in yürürlük tarihi olan 01.10.2009 ve sonraki tarihlerde işe alınmış olması gerekmektedir (2009-149 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1).

11.2.4. Sigortalının İşe Alındığı Tarihte İşsizlik Ödeneği Almaya Hak Kazanmış Olması

Teşvik hükümlerinden yararlanabilmek için işe alınan sigortalının, işe alındığı tarih itibari ile işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış olması gerekmektedir. Ayrıca teşvikten, işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan sürenin kalanı kadar yararlanılacağından dolayı, sigortalıların işsizlik ödeneğinden yararlanma süreleri dolmadan önce işe alınmaları gerekmektedir (2009-149 sayılı Kurum Genelgesi, 2.2).

11.2.5. Sigortalının, İşe Alındığı Tarihten Önceki 6 Ayın Ortalama Sigortalı Sayısına İlaveten İstidam Edilmesi

İşe alınan sigortalıdan dolayı teşvik hükümlerinden yararlanabilmek için bu sigortalanın, işe alındığı tarihten önceki 6 ayın ortalama sigortalı sayısında ilaveten istihdam ediliyor olması gerekmektedir. Ortalama sigortalı sayısı; kapsamdaki sigortalının işe alındığı tarihten önceki 6 ayda Kuruma bildirilen sigortalı sayısının, Kuruma bildirim yapılan ay sayısına bölünmesi suretiyle bulunacaktır. Sonucun küsuratlı çıkması durumunda 0,50'ye kadar olan küsuratlar dikkate alınmayacak, 0,50 ve üzerinde olanlar ise tama iblağ edilecektir (2009-149 sayılı Kurum Genelgesi, 2.3).

Teşvikten yararlanılmak istenen sigortalının işe alındığı tarihte eğer bu sigortalı ortalama sigortalı sayısına ilaveten istihdam edilmiyorsa, sonraki aylarda ortalama çalışan sayısının üzerine çıkılsa dahi bu sigortalı bakımından teşvikten yararlanmak mümkün değildir. Ancak sigortalı işe alındığı tarihte ortalama sigortalı sayısına ilaveten istihdam edilirse, izleyen aylarda ortalama çalışan sayısının üzerinde çalışılırsa bu sigortalı için teşvikten yararlanılacak, ortalama çalışan sayısının altında kalınan aylarda teşvikten yararlanılamayacak; ama tekrar ortalama sigortalı sayısının üzerine çıkıldığı aylarda bu sigortalı bakımından teşvik hükümlerinden yararlanılabilecektir (2009-149

sayılı Kurum Genelgesi, 2.3).

Ortalama sigortalı sayısının tespitine esas olan 6 aylık sürede işyerinin Kurumca ilk kez tescil edilmesi durumunda ya da bu sürede işyerinde çalışmaya ara verilmiş olması durumunda, ortalama çalışan sayısı hesaplanamayacağından dolayı, kapsama giren tüm sigortalılar bakımından teşvik hükümlerinden yararlanmak mümkündür (2009-149 sayılı Kurum Genelgesi, 2.3).

Ortalama çalışan sayısının tespitinde ve aylık çalışan sayısının belirlenmesinde, işyerinde sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışan sigortalılar ile ay içinde herhangi bir sebeple çalışması bulunmayan ve ücret ödenmeyen (0 gün ve 0 kazançlı) sigortalılarda hesaplamaya dahil edilecektir. Ancak işyerindeki çıraklar, aday çıraklar ve öğrenciler, staja tabi tutulan öğrenciler dikkate alınmayacaktır. Anılan sayıların tespitinde, işyeri tarafından ilgili ay için Kuruma verilen asıl ve ek nitelikteki prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olan sigortalılar toplanacak; bu toplamdan, işyeri tarafından yine ilgili ay için Kuruma verilen iptal nitelikteki belgelerde yer alan sigortalılar çıkarılarak sonuca ulaşılacaktır (2009-149 sayılı Kurum Genelgesi, 2.3).

İlgili ay için Kuruma bildirilmiş sigortalı sayısının tespitinde, o ay içinde işe başlayan ve işten ayrılmış olan sigortalılar da sayıya dahil edilecektir. Ancak bir sigortalının işyerinden ayrılması ve ayrıldığı işyerinde aynı ay tekrar işe başlaması durumunda bu kişi için iki kayıt olacağından mükerrer olan kayıt dikkate alınmayacaktır (2009-149 sayılı Kurum Genelgesi, 2.3).

Asıl işverenin alt işverenlerinin de bulunması durumunda ortalama sigortalı sayısı; kapsamdaki sigortalıların işe alındıkları tarihten önceki son 6 aylık süreçte gerek asıl işverenin ve gerekse de alt işverenlerin çalıştırdıkları sigortalı sayısının, Kuruma prim ve hizmet belgesi verilen ay sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanacaktır (2009-149 sayılı Kurum Genelgesi, 7).

11.2.6. Sigortalının İşten Ayrıldığı İşyerinden Farklı Bir İşyerinde Çalışması

Teşvik hükümlerinden yararlanılabilmesi için, kapsamdaki sigortalının işsizlik ödeneği almaya başladığı tarihten önceki son işyerinden farklı bir işyerinde işe alınması

gerekmektedir (2009-149 sayılı Kurum Genelgesi, 2.4). Bu koşulun, teşvik hükümlerinden yararlanabilmek için yapılacak olan muvazaalı işlemlerin engellenmesi amacı ile getirildiği açıktır ve kanımızca yerinde bir düzenledir.

Asıl işverenin alt işverenleri olması durumunda ise kapsamdaki sigortalının işsizlik ödeneği almaya başladığı tarihten önceki son işvereninin asıl işveren olması durumunda, bu sigortalının alt işveren bünyesinde; son işverenin alt işveren olması durumunda asıl işverenin ve diğer alt işverenlerin bünyesinde çalışmaya başlaması durumunda teşvikten yararlanılmayacaktır (2009-149 sayılı Kurum Genelgesi, 7).

11.2.7. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 15921 Sayılı Kanun Türü Seçilerek Kuruma Verilmesi

Daha önce de ifade edildiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 86/1'de; tam (4. maddedeki sigortalılar) ve bazı sigorta kollarına tabi olan kısmi sigortalılar (5. maddedeki sigortalılar) ile sosyal güvenlik destek primine tabi olan çalışanlar için bunların işverenlerince, Kuruma verilmesi gereken APHB'lerin şeklinin, içeriğinin, eklerinin, ilgili olduğu dönemin ve verilme süresi ile diğer hususların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından kural olarak; özel nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler takip eden ayın 23. gününün sonuna kadar, resmi nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler belgenin ilişkin olduğu dönemi takip eden takvim ayının 7. gününün sonuna kadar Kuruma e-sigorta yolu ile gönderilmek zorundadır.[535] Belge için seçilecek olan kanun türü ise 15921'dır.

11.2.8. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi

Hizmet akdiyle çalışan (Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki sigortalılar) sigortalıların işverenleri, istihdam ettikleri sigortalıların SPEK toplamı üzerinden hesap edecekleri sosyal güvenlik primi işçi paylarını sigortalıların brüt ücretlerinden kesecek ve sosyal güvenlik işveren prim paylarını da buna ekleyerek en geç Kurum tarafından belirlenen günün sonuna kadar bu tutarları ödeyeceklerdir (Kanun md. 88/1). Hak edilen

[535] Aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilme süresine ilişkin olarak detaylı bilgi için bkz. bölüm 4.3.2.1.

fakat ödenmemiş olan ücretlere ilişkin olarak da aynı uygulama geçerli olacaktır (Kanun md. 88/2). Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından primlerin ödenme süresi, ayın 1'i ile 30'u arasındaki hizmetleri karşılığında ücret alanlar bakımından en geç prim ve hizmet belgesinin ait olduğu ayı takip eden ayın son gününe kadar Kuruma ödenecektir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/4).[536] Primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmayan bölümüne ait işveren ve sigortalı hisseleri ile işsizlik sigortası primlerinin yasal süre içinde ve de eksiksiz olarak ödenmemesi durumunda teşvikten yararlanılması mümkün değildir (2009-149 sayılı Kurum Genelgesi, 6).

11.3. Teşvikten Yararlanılacak Süre

Teşvik hükümlerinden yararlanılacak olan süre; kapsamdaki her bir sigortalı için, işe başladığı tarihten itibaren ve hizmet akdinin devam etmesi şartıyla almakta olduğu işsizlik ödeneğinin kalan süresi kadardır (2009-149 sayılı Kurum Genelgesi, 4). Bilindiği gibi 4447 sayılı Kanun md. 50/2'ye göre, hizmet akdinin sonra erdiği tarihten önceki 120 gün prim ödemiş ve sürekli çalışmış olan sigortalılardan son üç yıl içinde; 600 gün çalışmış ve işsizlik sigortası primi ödemiş olanlara 180 gün, 900 gün çalışmış ve işsizlik sigortası primi ödemiş olanlara 240 gün ve 1080 gün çalışmış ve işsizlik sigortası primi ödemiş olanlara 300 gün süreyle işsizlik ödeneği verilmektedir.

İşsizlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalının, işsizlik ödeneğinden yararlanacağı süre içinde birden fazla işyerinde çalışması durumunda, teşvik hükümlerinden yalnızca bu kapsamda işe alınacağı ilk işyeri bakımından yararlanmak mümkün olacak, ikinci işyeri bakımından "işsizlik ödeneği alan sigortalıyı işe alma" koşulu sağlanamayacağından dolayı teşvik hükümleri uygulanamayacaktır (2009-149 sayılı Kurum Genelgesi, 4.1).

İşsizlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalının, işsizlik ödeneğinden yararlanacağı süre içinde bir işyerinde ve teşvik kapsamında çalışmaya başlaması ve akabinde bu işyerinden ayrılarak, işsizlik ödeneğinden yararlanacağı süre içinde olmak şartıyla başka bir işyerinde tekrar çalışmaya başlaması durumunda, işe alan ikinci işveren açısından diğer şartların da sağlanması koşulu ile teşvik hükümlerinden

[536] Sigorta primlerinin ödenmesi konusunda detaylı bilgi için bkz. bölüm 5.3.1.

yararlanmak mümkündür (2009-149 sayılı Kurum Genelgesi, 4.2).

İşe alınan sigortalının, işsizlik ödeneğinden yararlanacağı süre içinde, ay içinde bazı işgünlerinde çeşitli nedenlerle (kısmi zamanlı çalışma, ücretsiz izin, istirahat raporu vb.) çalışmamış ve ücret almamış olması durumunda, eksik çalışılan süreler teşvik süresinin hesaplanması noktasında dikkate alınmayacaktır (2009-149 sayılı Kurum Genelgesi, 4.3). Örneğin sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanacağı sürenin 300 gün olması ve bu sigortalının ayda 15 gün kısmi süreli olarak istihdam edilmesi durumunda, diğer şartlarında sağlanması koşuluyla bu sigortalı adına 20 ay süre ile teşvikten yararlanılabilecektir.

11.4. Teşvikin Kapsam ve Miktarının Belirlenmesi

4447 sayılı Kanun md. 50/5 kapsamındaki teşvikten yararlanılması durumunda, prime esas kazançlar toplamı alt sınırı üzerinden hesaplanmak suretiyle; işverenlerin, teşvik kapsamındaki sigortalılar adına ödeyecekleri kısa vadeli sigorta kolları priminin % 1'i, uzun vadeli sigorta kolları priminin ve genel sağlık sigortası priminin tamamı; bu kapsamdaki sigortalıların da kendi adına ödeyecekleri uzun vadeli sigorta kolları priminin ve genel sağlık sigortası priminin tamamı, sigortalının işsizlik ödeneği alabileceği sürelerle sınırlı olmak üzere İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır (4447 sayılı Kanun md. 50/5). İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanan primler gelir ve kurumlar vergisi uygulamaları açısından gider ya da maliyet unsuru olarak dikkate alınmayacaktır (2009-149 sayılı Kurum Genelgesi, 4.3).

Bilindiği gibi işverenler, 5510 sayılı Kanun kapsamında, yanlarında çalıştırdıkları işçiler adına, bu kişilerin prime esas kazançları toplamının % 20,5 oranında prim öderler. Bu primin % 11'i uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi, % 7,5'i genel sağlık sigortası primi işveren hissesi ve % 2'si de kısa vadeli sigorta kolları primidir. İşçiler ise kendi adlarına prime esas kazançları toplamının % 14'ü oranında prim öderler. Bu primin % 9'u uzun vadeli sigorta kolları primi sigortalı hissesi iken % 5'i ise genel sağlık sigortası primi sigortalı hissesidir. Bu durumda, 5510 sayılı Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki bir sigortalı adına 5510 sayılı Kanun kapsamında ödenecek olan primler toplamı, bu sigortalının prime esas kazançları

toplamının % 34,5'idir (% 20,5 işveren hissesi + % 14 sigortalı hissesi). Örneğin 2017 yılı Temmuz ayında, prime esas kazançları toplamı 3.000 TL olan bir sigortalı adına ve herhangi bir teşvikten yararlanılmadığı durumda işverenin 5510 sayılı Kanun kapsamında ödemek zorunda olduğu prim miktarı 615 TL'dir (3.000 TL x 0,205). Sigortalının kendi adına ödeyeceği prim miktarı ise 420 TL'dir (3.000 TL x 0,14). Bu sigortalının 4447 sayılı Kanun md. 50/5 kapsamındaki teşvikten yararlandırılması durumunda ise işveren toplam olarak 346,61 TL (1777,50 (dönemin asgari ücreti) x 0,195 (ödenecek olan %1'lik kısa vadeli sigorta kolları primi düşüldükten sonra kalan)) teşvik alacak ve bu sigortalı adına 268,39 TL (615 TL – 346,61 TL) prim ödeyecektir. Prime esas kazançları toplamı 3.000 TL olan bu sigortalı adına ve herhangi bir teşvikten yararlanılmadığı durumda sigortalının 5510 sayılı Kanun kapsamında ödemek zorunda olduğu prim miktarı 420 TL'dir (3.000 TL x 0,14). Bu sigortalının 4447 sayılı Kanun md. 50/5 kapsamındaki teşvikten yararlandırılması durumunda ise sigortalı toplam olarak 248,85 TL (1777,50 (dönemin asgari ücreti) x 0,14) teşvik alacak ve kendi adına 171,15 TL (420 TL – 248,85 TL) prim ödeyecektir. Eğer bu sigortalının prime esas kazançlar toplamı 3.000 TL değil de asgari ücret (1777,50 TL) olsa idi işverenin 5510 sayılı Kanun kapsamında bu sigortalı adına ödeyeceği prim miktarı 17,78 TL (1777,50 TL x 0,01 (% 2 olan kısa vadeli sigorta kolları prim oranının teşvik kapsamında olmayan % 1'lik kısmı) olacak; sigortalı ise 5510 sayılı Kanun kapsamında kendi adına prim ödemeyecekti.

11.5. Teşvikin Diğer Teşviklerle Birlikte Uygulanması

Diğer teşvik kanunları çerçevesinde sosyal güvenlik primi işveren hissesi teşviklerinden ya da 5510 sayılı Kanun md.81/1/ı bendi kapsamındaki teşvikten yararlanmakta olan işverenlerin, teşvik kapsamındaki sigortalılar için aynı dönem içinde ve mükerrer olarak 4447 sayılı Kanun md. 50/5 kapsamındaki teşvikten yararlanması mümkün değildir (2009-149 sayılı Kurum Genelgesi, 9).

11.6. Teşvikin Kesilmesi

4447 sayılı Kanun md. 50/5 kapsamındaki teşvik, gerek işyerinde yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırılan kişinin sigortalı olarak Kuruma bildirilmediğinin

tespiti halinde ve gerekse de işyerinde eylemli (fiili) çalışması olmayanların bildirilmesi halinde (sahte sigortalılık durumu) kesilmemektedir.

12. KÜLTÜR YATIRIMLARI VE GİRİŞİMLERİNE YÖNELİK TEŞVİK (5225 SAYILI KANUN MD. 5)

12.1. Genel Olarak

5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanunu[537] md. 5/1/c'ye göre; 5225 sayılı Kanun kapsamında belgelendirilmiş olan kurumlar vergisi mükellefi yatırımcı ya da girişimcilerin, belgelendirildikleri yatırım ya da girişimde çalıştıracakları işçilerin prime esas kazançları toplamı üzerinden hesaplanan sigorta primleri işveren hissesinin yatırım aşamasında üç yılı geçmemek koşuluyla % 50'si, işletme aşamasında ise yedi yılı geçmemek koşuluyla % 25'i Hazine tarafından karşılanacaktır. Teşvik, niteliği itibari ile sürekli bir teşviktir. Fıkra hükmünde açıkça ifade edildiği gibi teşvikin finansmanı Hazine tarafından karşılanacaktır. Teşvik hükümleri 01.08.2004 tarihinden bu yana yürürlüktedir. Bu teşvikle amaçlanan; kültür varlıklarının korunması ve yaşatılması ile bireyler ile toplumun kültürel gelişiminin arttırılmasıdır.[538]

5225 sayılı Kanundaki işçi ücretlerinden gelir vergisi stopajı, sigorta primi işveren payı ve su bedeli indirimi ile enerji desteği sağlanmasına ilişkin usul ve esaslar Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından yayımlanan Kültür Yatırım ve Girişimlerine Gelir Vergisi Stopajı, Sigorta Primi İşveren Payı ve Su Bedeli İndirimi ile Enerji Desteği Uygulamasına Dair Yönetmelik[539] ile belirlenmiştir. Sosyal güvenlik uygulamalarına ilişkin usul ve esaslar ise Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan 22.09.2010 tarih ve 2010-109 sayılı Genelge ile belirlenmiştir.

[537] Resmi Gazete/Tarih Sayısı: 21.07.2004/25529.
[538] Caniklioğlu, **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**, s. 219.
[539] Resmi Gazete/Tarih Sayısı: 14.07.2006/26228.

12.2. Teşvikten Yararlanma Şartları

12.2.1. Kapsamdaki İşyerlerinden Olma

5225 sayılı Kanun kapsamındaki teşvik hükümlerinden kurumlar vergisi mükellefi olup Kültür ve Turizm Bakanlığından kültür yatırımı belgesi ya da kültür girişimi belgesi almış olan işverenler yararlanabilecektir (2010-109 sayılı Kurum Genelgesi, 2). 5225 sayılı Kanunda kültür yatırımı; *"Bu Kanunun amacı doğrultusunda, kültür merkezleri ile her türlü kültürel ve sanatsal faaliyetlerin üretildiği, sergilendiği, eğitim ve öğretimi ile bunlarla ilgili bilimsel çalışmaların yapıldığı alan, yapı ve mekânların yapımına, teknolojik alt yapıların kurulmasına veya donatılmasına yönelik yatırım faaliyetleri"* olarak (md. 3/1/e); kültür yatırımı belgesi ise; *"Bu Kanunun amacı doğrultusundaki girişimlere Bakanlıkça verilen belge"* olarak (md. 3/1/g) tanımlanmıştır. Yine 5225 sayılı Kanunda kültür girişimi; *"Bu Kanunun amacı doğrultusunda, kültür merkezlerinin işletilmesi veya her türlü kültürel ve sanatsal faaliyetlerin üretilmesi, sergilenmesi, eğitim ve öğretimi ile bunlara ilişkin bilimsel çalışmaların yapılması faaliyetleri ile bu faaliyetlerin yapıldığı alan, yapı veya mekânların işletilmesi"* olarak (md. 3/1/f); kültür girişimi belgesi ise; *"Bu Kanunun amacı doğrultusundaki girişimlere Bakanlıkça verilen belge"* olarak (md. 3/1/h).

12.2.2. Kapsam Dışındaki Sigortalılardan Olmama, Teşvikten Yararlanılabilecek Azami Sigortalı Sayısına Dahil Olma ve Fiilen Çalışma

Teşvik hükümlerinden; sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışan sigortalılar, aday çırak, çırak ve öğrenciler, harp malulleri, 3713 ve 2330 sayılı Kanunlara göre vazife malullüğü aylığı almakta olanlardan sadece kısa vadeli sigorta kollarına tabi kılınanlar, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesindeki tesis, atölye vb. ünitelerde çalıştırılan hükümlüler ile tutuklular, Türkiye İş Kurumunca düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimlerine katılan kursiyerler hakkında uygulanmayacaktır.

Diğer yandan teşvikten yararlanabilecek işçi sayısına bir üst sınır getirilmiştir. Kültür Yatırım ve Girişimlerine Gelir Vergisi Stopajı, Sigorta Primi İşveren Payı ve Su Bedeli İndirimi ile Enerji Desteği Uygulamasına Dair Yönetmelik md. 6/3'e dayanarak

hazırlanan Kültür Yatırımı ve Girişimlerinde Teşvik Kapsamında Çalıştırılacak Personele İlişkin Usul Esaslara Dair Tebliğin[540] 4[541], 5[542], 6, 7 ve 8. maddelerinde teşvik kapsamına alınabilecek azami işçi sayıları belirlenmiştir.

Teşvik hükümlerinden yararlanmanın, sigortalı bakımından bir diğer şartı da fiili çalışmadır. Teşvik kapsamındaki sigortalının ay içinde çeşitli nedenlerle (sağlık raporu vb.) fiilen çalışmaması durumunda ücreti tam ödense dahi ödenen bu ücretten dolayı teşvik hükümlerinden yararlanmak mümkün değildir (2010-109 sayılı Kurum Genelgesi, 8).

12.2.3. Kuruma Başvuruda Bulunma

Teşvik kapsamında olan işverenlerin, sahip oldukları kültür yatırım belgesi ya da kültür girişim belgesi ile kurumlar vergisi mükellefi olduklarına ilişkin vergi dairesi müdürlüğünden alacakları belgeyi bir dilekçe ile bağlı bulundukları sosyal güvenlik il ya da merkez müdürlüklerine ibraz etmeleri gerekmektedir (2010-109 sayılı Kurum Genelgesi, 3).

12.2.4. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 25225-55225 Sayılı Kanun Türleri Seçilerek Kuruma Verilmesi

Daha önce de ifade edildiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 86/1'de; tam (4. maddedeki sigortalılar) ve bazı sigorta kollarına tabi olan kısmi sigortalılar (5. maddedeki sigortalılar) ile sosyal güvenlik destek primine tabi olan çalışanlar için bunların işverenlerince, Kuruma verilmesi gereken APHB'lerin şeklinin, içeriğinin,

[540] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 28.01.2009/27124.

[541] Kültür Girişimi Belgeli Tesislerde: **a) Kültür Merkezlerinde;** A sınıfı kültür merkezlerinde 100 kişi, B sınıfı kültür merkezlerinde 60 kişi, C sınıfı kültür merkezlerinde 50 kişi **b) Çok Amaçlı Salonlarda;** A sınıfı çok amaçlı salonlarda 50 kişi, B sınıfı çok amaçlı salonlarda 30 kişi, C sınıfı çok amaçlı salonlarda 20 kişi **c) Müzelerde;** 250 m² den küçük ise 4 kişi, 250 m²-500 m² arası ise 8 kişi, 501 m²-1000 m² arası ise 20 kişi, 1001 m²-2000 m² arası ise 40 kişi, 2000 m² den büyük ise 80 kişi **ç) Kütüphane, Arşiv ve Dokümantasyon Merkezlerinde;** doküman miktarı 5.000-10.000 adet olanlarda 5 kişi, doküman miktarı 10.001-50.000 adet olanlarda 10 kişi, doküman miktarı 50.001-100.000 adet olanlarda 15 kişi, doküman miktarı 100.000 adetten fazla olanlarda 40 kişi **d) Sanat Galerilerinde;** 100 m²-250 m² arası ise 3 kişi, 251 m²-500 m² arası ise 5 kişi, 501 m²-1000 m² arası ise 20 kişi, 1000 m²'den büyük ise 50 kişi **e) Sanat Atölyelerinde;** Bir sanat dalı için 3 kişi, her ilave sanat dalı için +1 kişi **f) Sinemalarda;** 250 koltuktan az ise 8 kişi, 250-750 koltuk arası ise 15 kişi, 751-1250 koltuk arası ise 30 kişi, 1251-2000 koltuk arası ise 40 kişi, 2000 koltuktan fazla ise 50 kişi **g) Araştırma, Eğitim ve Uygulama Merkezlerinde;** 500 m²'den küçük ise 20 kişi, 500 m²-1000 m² arası ise 30 kişi, 1001 m²-2000 m² arası ise 40 kişi, 2000 m²'den büyük ise 80 kişi.

[542] Kültür Yatırım Belgeli Tesislerde: 500 m²'den küçük ise 35 kişi, 500 m²-1000 m² arası ise 50 kişi, 1001 m²-2000 m² arası ise 80 kişi, 2001 m²-4000 m² arası ise 120 kişi, 4001 m²-6000 m² arası ise 150 kişi, 6000 m²'den büyük ise 200 kişi.

eklerinin, ilgili olduğu dönemin ve verilme süresi ile diğer hususların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından kural olarak; özel nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler takip eden ayın 23. gününün sonuna kadar, resmi nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler belgenin ilişkin olduğu dönemi takip eden takvim ayının 7. gününün sonuna kadar Kuruma e-sigorta yolu ile gönderilmek zorundadır.[543] İşverenlerce düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgeleri (2010-109 sayılı Kurum Genelgesi, 4);

- Kültür yatırım belgesi almış olan işverenler bakımından 55225 sayılı kanun numarası,

- Kültür girişim belgesi almış olan işverenler bakımından 25225 sayılı kanun numarası seçilmek suretiyle Kuruma gönderilecektir.

APHB'lerin, 25225-55225 sayılı Kanun türleri seçilerek ve süresinde Kuruma verilmemesi halinde söz konusu sigorta prim teşvikinden yararlanılması mümkün değildir (2010-109 sayılı Kurum Genelgesi, 4).

12.2.5. İşverenin Türkiye Genelinde Kuruma Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcu Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması

İşverenin Kuruma olan borcunun tespiti noktasında yalnızca teşvikten yararlanılacak olan işyeri dosyası değil, işverenin tüm Türkiye çapındaki borçları baz alınacaktır. 2010-109 sayılı Kurum Genelgesinde (4); İşverenlere Verilen Devlet Yardımı, Teşvik ve Desteklerde Sosyal Güvenlik Kurumundan Alınacak Borcu Yoktur Belgesinin Düzenlenmesine İlişkin Usul ve Esaslara Dair Tebliğ md. 6'da, 4857 sayılı İş Kanunu gereğince tespit edilen aylık asgari ücretin brüt tutarını aşmayan borçların destek ve teşviklerin verilmesi noktasında dikkate alınmayacağının ifade edildiği, bu sebeple işverenin bu teşvikten yararlanması için Türkiye çapında ödeme süresi geçirilmiş sigorta ve işsizlik sigortası primi ile idari para cezası ve bunlara paralel olarak doğan gecikme zam ve cezası borçları ile işverenin gerçek kişi olması

[543] Aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilme süresine ilişkin olarak detaylı bilgi için bkz. bölüm 4.3.2.1.

durumunda ayrıca 5510 sayılı Kanun md. 4/1/b bendi kapsamındaki borçları toplamının, brüt asgari ücreti aşmaması ya da aşmış olmakla birlikte bu borçların 6183 sayılı Kanun md. 48 çerçevesinde tecil ve taksitlendirilmiş veya çeşitli kanunlar kapsamında yapılandırılmış olması ve ayrıca yapılandırmanın ya da taksitlendirmenin bozulmamış olması gerektiği ifade edilmiştir.

12.3. Teşvikten Yararlanılacak Süre

5225 sayılı Kanun kapsamındaki teşvikten; yatırım aşamasında olan ve kültür yatırım belgesi almış olan işverenler, belgenin alındığı tarihten itibaren 3 yılı, işletme aşamasında olan ve kültür girişim belgesi almış olan işverenler, belgenin alındığı tarihten itibaren 7 yılı aşmamak üzere yararlanabileceklerdir (2010-109 sayılı Kurum Genelgesi, 6).

12.4. Teşvikin Kapsam ve Miktarının Belirlenmesi

Teşvik kapsamında; kültür yatırım belgesi almış olan işyerlerinde fiilen çalışan sigortalıların prime esas kazançları toplamı üzerinden hesaplanacak sigorta primi işveren hissesinin 3 yılı geçmemek üzere % 50'si; kültür girişim belgesi almış olan işyerlerinde fiilen çalışan sigortalıların prime esas kazançları toplamı üzerinden hesaplanacak sigorta primi işveren hissesinin 7 yılı geçmemek üzere % 25'i Hazine tarafından karşılanacaktır (2010-109 sayılı Kurum Genelgesi, 7). Teşvikin uygulanması noktasında prime esas kazançlar toplamı alt sınırı kısıtlaması bulunmamaktadır.

Bilindiği gibi işverenler 5510 sayılı Kanun kapsamında, yanlarında çalıştırdıkları işçiler adına, bu kişilerin prime esas kazançları toplamının % 20,5 oranında prim öderler. Bu primin % 11'i uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi, % 7,5'i genel sağlık sigortası primi işveren hissesi ve % 2'si de kısa vadeli sigorta kolları primidir. Örneğin 2017 yılı Temmuz ayında, prime esas kazançları toplamı 3.000 TL olan bir sigortalı adına ve herhangi bir teşvikten yararlanılmadığı durumda işverenin 5510 sayılı Kanun kapsamında ödemek zorunda olduğu prim miktarı 615 TL'dir (3.000 TL x 0,205). Bu sigortalının 5225 sayılı Kanun kapsamında kültür yatırım belgesi almış olan bir işyerinde çalışıyor olması durumunda yararlanılacak olan teşvik miktarı 307,50 TL ((3.000 TL x 0,205) x 0,50) olacaktır. Böylece işverenin,

teşvik kapsamındaki bu sigortalı için ödeyeceği sosyal güvenlik primi işveren hissesi toplamı 307,50 TL'dir (615 TL – 307,50 TL). Bu sigortalının 5225 sayılı Kanun kapsamında kültür girişim belgesi almış olan bir işyerinde çalışıyor olması durumunda yararlanılacak olan teşvik miktarı 153,75 TL ((3.000 TL x 0,205) x 0,25) olacaktır. Böylece işverenin, teşvik kapsamındaki bu sigortalı için ödeyeceği sosyal güvenlik primi işveren hissesi toplamı 461,25 TL'dir (615 TL – 153,75 TL).

12.5. Teşvikin Kesilmesi

5225 sayılı Kanun md. 5/5 kapsamındaki teşvik, gerek işyerinde yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırılan kişinin sigortalı olarak Kuruma bildirilmediğinin tespiti halinde ve gerekse de işyerinde eylemli (fiili) çalışması olmayanların bildirilmesi halinde (sahte sigortalılık durumu) kesilmemektedir.

13. ASGARİ ÜCRET DESTEĞİ (5510 SAYILI KANUN GEÇİCİ MD. 71)

13.1. Genel Olarak

6661 sayılı Kanunun[544] 17. maddesi ile 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici madde 68/1 hükmünde; 5510 sayılı Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında çalışan ve haklarında UVSK primi uygulanan işçileri çalıştıran işverenler tarafından; 2015 yılının aynı ayına ilişkin olarak Kuruma verilmiş olan APHB'de günlük kazancı 85 TL ve daha altında olan sigortalıların toplam gün sayısını aşmamak şartıyla, 2016 yılının ilgili ayına ilişkin olarak Kuruma verilen APHB'lerde ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim gün sayısını; 2016 yılı içinde ilk defa tescil edilen işyerlerinden bildirilen sigortalılara ilişkin olarak toplam prim gün sayısının, 2016 yılı Ocak-Aralık ayları için günlük 3,33 TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutarlar, işverenlerin Kuruma ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edileceği ve bu tutarların Hazine tarafından karşılanacağı ifade edilmiştir. Uygulamaya ilişkin usul ve esaslar, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan 10.02.2016 tarih ve 2016-4 sayılı Genelge ile belirlenmiştir. Kanun geçici md. 68 hükümleri 01.01.2016-31.12.2016 tarihleri arasında uygulanmış ve 31.12.2016 tarihi itibari ile son bulmuştur.

[544] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 27.01.2016/29606.

Ancak, Kanun geçici md. 68 hükmüne çok benzer ve aynı mahiyette bir düzenleme, bu kez 6770 sayılı Kanunun[545] 27. maddesi ile 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici madde 71 hükmü ile yeniden getirilmiştir. Buna göre; 5510 sayılı Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında çalışan ve haklarında UVSK primi uygulanan işçileri çalıştıran işverenler tarafından; 2016 yılının aynı ayına ilişkin olarak Kuruma verilmiş olan APHB'de günlük kazancı Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen tutar ve daha altında olan sigortalıların toplam prim gün sayısını aşmamak şartıyla, 2017 yılının cari ayına ilişkin olarak Kuruma verilen APHB'lerde ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim gün sayısını; 2017 yılı içinde ilk defa tescil edilen işyerlerinden bildirilen sigortalılara ilişkin olarak toplam prim gün sayısının, 2017 yılı Ocak-Aralık ayları için Bakanlar Kurulu tarafından tespit edilen günlük tutar ile çarpımı sonucu bulunacak tutarlar, işverenlerin Kuruma ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edileceği ve bu tutarların Hazine tarafından karşılanacağı ifade edilmiştir. Asgari ücret desteği, niteliği itibari ile sürelidir. Fıkra hükmünde açıkça ifade edildiği gibi sağlanacak desteğin finansmanı Hazine tarafından karşılanacaktır. Madde hükümleri 01.01.2017-31.12.2017 tarihleri arasında uygulanacaktır. Uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan 27.02.2017 tarih ve 2017-9 sayılı Genelge ile belirlenmiştir. Kurum tarafından, Kanun geçici md. 68 kapsamında daha önce yayımlanan 2016-4 sayılı Genelgenin ise 2017-9 sayılı Genelgeye aykırı hükümleri yürürlükten kaldırılmış, 2017-9 sayılı Genelgede düzenlenmeyen konular bakımından da yürürlüğü muhafaza edilmiştir (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 7).

Bakanlar Kurulunun 06.02.2017 tarih ve 2017/9865 sayılı kararı[546] ile Kanun geçici md. 71 hükmünde yer alan destek tutarına esas günlük kazanç tutarı 110 TL olarak (3213 sayılı Maden Kanununa[547] tabi olarak çalışanlar için 220 TL), desteğe esas günlük tutar ise 3,33 TL olarak kararlaştırılmıştır.

[545] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 27.01.2017/29961.
[546] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 22.02.2017/29987.
[547] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 15.06.1985/18785.

13.2. Sağlanan Destekten Yararlanma Şartları

13.2.1. 01.01.2017 ve Önceki Tarihlerde Tescil Edilmiş Olan İşyerleri Bakımından

13.2.1.1. Kapsamdaki Sigortalılar

01.01.2017 ve daha önceki tarihlerde tescil edilmiş olan işyerlerinde çalışmakta olan ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi kılınmış sigortalılar bakımından madde hükümlerinden yararlanılabilecektir (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 1.1). Bu sebeple Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında sigortalı olsalar dahi uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmayan sigortalılar bakımından madde hükümleri uygulama bulmayacaktır.

13.2.1.2. Kapsamdaki İşyerleri

Madde hükümlerinden, Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında sigortalı olup haklarında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanan sigortalıları çalıştıran özel sektör işverenleri ve 5018 sayılı Kanuna ekli (I) sayılı cetvelde sayılanlar[548] hariç olmak üzere diğer kamu işyeri işverenleri yararlanabilecektir (2016-4 sayılı Kurum Genelgesi, 1).

13.2.1.3. Sağlanan Destekten Yararlanılabilecek Prim Gün Sayısı Toplamı

Prim gün sayısının hesaplanmasına, 2016 yılının aynı ayında adlarına uzun vadeli sigorta kolları primi bildirilen ve günlük primine esas kazanç tutarı 110 TL (3213 sayılı Maden Kanununa tabi olarak çalışanlar için 220 TL) ve daha altında olan sigortalıların toplam prim gün sayıları dahil edilecektir (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 1.2.1). Destekten, bu şekilde hesaplanan toplam prim gün sayılarını geçmemek şartıyla, ilgili ay için uzun vadeli sigorta kollarını ihtiva eden belge türlerinden bildirilen sigortalıların toplam prim gün sayıları kadar yararlanılabilecektir (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 1.2.2). Örneğin 2016 yılının Haziran ayı için yapılan hesaplamada toplam gün sayısının 300 olduğu, 2017 yılının Haziran ayı için yapılan hesaplamada toplam gün sayısının 350 olduğu varsayılırsa, yararlanılabilecek toplam prim gün sayısı 300

[548] Detaylı bilgi için bkz. bölüm 6.2.2.2.2.

olacaktır.

Destekten yararlanılabilecek toplam gün sayısı; 2016 yılının ilgili ayında işverenlerce Kuruma süresinde ya da süresi dışında verilen yahut da Kurumca resen düzenlenen asıl ve ek nitelikteki prim ve hizmet belgelerindeki toplam gün sayısından, aynı dönem için verilen/düzenlenen iptal nitelikteki belgede yer alan gün sayısı düşülerek hesaplanacaktır. 28.02.2017 tarihinden sonra Kuruma verilen ve 2016 yılının ilgili ayına ait olan asıl, ek ya da iptal mahiyetteki belgeler ise bu hesaplamaya dahil edilmeyecektir (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 1.2).

3213 sayılı Maden Kanunu ek md. 9 uyarınca ücretleri en az asgari ücretin 2 katı olarak belirlenen linyit ve taşkömürü çıkarılan işyerlerinde yer altında çalışan sigortalılar bakımından toplam prim ödeme gün sayısına % 50 ilave edilecektir. Bu sayının küsuratlı çıkması durumunda, küsuratlı kısım dikkate alınmayacaktır (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 1.2.5).

13.2.1.4. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Kuruma, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin ise Maliye Bakanlığına Verilmesi

Daha önce de ifade edildiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 86/1'de; tam (4. maddedeki sigortalılar) ve bazı sigorta kollarına tabi olan kısmi sigortalılar (5. maddedeki sigortalılar) ile sosyal güvenlik destek primine tabi olan çalışanlar için bunların işverenlerince, Kuruma verilmesi gereken APHB'lerin şeklinin, içeriğinin, eklerinin, ilgili olduğu dönemin ve verilme süresi ile diğer hususların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından kural olarak; özel nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler takip eden ayın 23. gününün sonuna kadar, resmi nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler belgenin ilişkin olduğu dönemi takip eden takvim ayının 7. gününün sonuna kadar Kuruma e-sigorta yolu ile gönderilmek zorundadır.[549]

2017 yılına ilişkin olmak üzere, yasal süresi dışında Kuruma verilen ve prim gün sayısını arttıracak nitelikteki belgelerde yer alan prim gün sayıları dikkate

[549] Aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilme süresine ilişkin olarak detaylı bilgi için bkz. bölüm 4.3.2.1.

alınmayacak ve fakat prim gün sayısını azaltacak nitelikte olan belgelerdeki prim gün sayıları dikkate alınacaktır (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 1.3.1.1).

13.2.1.5. İşverenin Kuruma Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcu Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması

01.01.2017 tarihinden önce Kanun kapsamına alınmış olan işyerleri bakımından, madde hükümlerinden yararlanma noktasında, Kuruma ödeme süresi geçirilmiş prim ve idari para cezası ile bunlara paralel olarak doğmuş gecikme zam ve cezası borçlarının olmaması ve hatta cari dönemin prim ve hizmet belgesinden ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesinden kaynaklı prim borçlarını ödemiş olma şartı bile bulunmamaktadır (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 1.3.2).

13.2.1.6. 2017 Yılı İçin Prime Esas Kazancın Eksik ya da Hiç Bildirilmemiş Olması

2017 yılı için olmak üzere, prime esas kazançlar toplamının Kuruma eksik bildirildiğinin ya da hiç bildirilmediğinin, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları olan Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ya da Sosyal Güvenlik Denetmenlerince yapılan soruşturma ve incelemelerde ya da mahkeme kararı neticesinde yahut da kamu kurum ve kuruluşlardan alınan belgelerden anlaşılması durumunda, 2017 Ocak-2017 Aralık ayları için destek hükümlerinden yararlanılamayacak, yararlanılmış olması durumunda ise yararlanılan bu tutarlar gecikme zammı ve gecikme cezası ile birlikte geri alınacaktır (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 1.3.3).

13.2.2. 01.01.2017-31.12.2017 Tarihleri Arasında Tescil Edilecek Olan İşyerleri Bakımından

13.2.2.1. Kapsamdaki Sigortalılar

01.01.2017-31.12.2017 tarihleri arasında Kurumca ilk kez tescil edilecek olan işyerleri bakımında da uzun vadeli sigorta kollarına tabi kılınmış sigortalılardan dolayı madde hükümlerinden yararlanılabilecektir (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1). Bu

sebeple Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında sigortalı olsalar dahi uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmayan sigortalılar bakımından madde hükümleri uygulama bulmayacaktır.

13.2.2.2. Kapsamdaki İşyerleri

Madde hükümlerinden, Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında sigortalı olup haklarında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanan sigortalıları çalıştıran özel sektör işverenleri ve 5018 sayılı Kanuna ekli (I) sayılı cetvelde sayılanlar[550] hariç olmak üzere diğer kamu işyeri işverenleri yararlanabilecektir (2016-4 sayılı Kurum Genelgesi, 1).

13.2.2.3. Destekten Yararlanılabilecek Prim Gün Sayısı Toplamı

01.01.2017-31.12.2017 tarihleri arasında Kurumca ilk kez tescil edilecek olan işyerleri için bir önceki yılın aynı ayında herhangi bir sosyal güvenlik bildirimi yapılmadığı için, 2017 yılının ilgili ayında uzun vadeli sigorta kolları bildirimi yapılan tüm sigortalıların prim ödeme gün sayıları esas alınacaktır. Bunun sonucu olarak, anılan işyerlerinde günlük prime esas kazançlar toplamı 110 TL ve altında olan sigortalılar şartı aranmaksızın, prime esas kazançlar toplamı alt ve üst sınırları arasında olan tüm sigortalıların prim gün sayıları hesaplamada esas alınacaktır (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 2.2). Bulunan toplam prim gün sayısı yine 3,33 TL ile çarpılarak yararlanılacak toplam destek miktarı hesaplanılacaktır (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 2.2.1). Yararlanılan toplam destek miktarı ise izleyen ay ya da aylarda doğacak olan sigorta prim borçlarına mahsup edilecektir (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 2.2.2).

Madde hükümlerinden yararlanılabilecek toplam gün sayısı; 2017 yılının ilgili ayında işverenlerce Kuruma süresinde verilen yahut da Kurumca resen düzenlenen asıl ve ek nitelikteki prim ve hizmet belgelerindeki toplam gün sayısından, aynı dönem için verilen/düzenlenen iptal nitelikteki belgede yer alan gün sayısı düşülerek hesaplanacaktır. 28.02.2018 tarihinden sonra Kuruma verilen ve 2017 yılının ilgili ayına ait olan asıl, ek ya da iptal mahiyetteki belgeler ise bu hesaplamaya dahil edilmeyecektir (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 2.2).

[550] Detaylı bilgi için bkz. bölüm 6.2.2.2.2.

13.2.2.4. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Kuruma, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin ise Maliye Bakanlığına Verilmesi

Daha önce de ifade edildiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 86/1'de; tam (4. maddedeki sigortalılar) ve bazı sigorta kollarına tabi olan kısmi sigortalılar (5. maddedeki sigortalılar) ile sosyal güvenlik destek primine tabi olan çalışanlar için bunların işverenlerince, Kuruma verilmesi gereken APHB'lerin şeklinin, içeriğinin, eklerinin, ilgili olduğu dönemin ve verilme süresi ile diğer hususların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından kural olarak; özel nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler takip eden ayın 23. gününün sonuna kadar, resmi nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler belgenin ilişkin olduğu dönemi takip eden takvim ayının 7. gününün sonuna kadar Kuruma e-sigorta yolu ile gönderilmek zorundadır.[551] Aylık prim ve hizmet belgesinin ya da muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin yasal süresi verilmediği aylar için destek hükümlerinden yararlanılamayacaktır (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 2.3.1.2).

Yasal süresi dışında Kuruma verilen ve prim gün sayısını arttıracak nitelikteki belgelerde yer alan prim gün sayıları dikkate alınmayacak ve fakat prim gün sayısını azaltacak nitelikte olan belgelerdeki prim gün sayıları dikkate alınacaktır (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 2.3.1.1).

13.2.2.5. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi

Hizmet akdiyle çalışan (Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki sigortalılar) sigortalıların işverenleri, istihdam ettikleri sigortalıların SPEK toplamı üzerinden hesap edecekleri sosyal güvenlik primi işçi paylarını sigortalıların brüt ücretlerinden kesecek ve sosyal güvenlik işveren prim paylarını da buna ekleyerek en geç Kurum tarafından belirlenen günün sonuna kadar bu tutarları ödeyeceklerdir (Kanun md. 88/1). Hak edilen fakat ödenmemiş olan ücretlere ilişkin olarak da aynı uygulama geçerli olacaktır (Kanun md. 88/2). Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından primlerin ödenme süresi, ayın 1'i ile

[551] Aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilme süresine ilişkin olarak detaylı bilgi için bkz. bölüm 4.3.2.1.

30'u arasındaki hizmetleri karşılığında ücret alanlar bakımından en geç prim ve hizmet belgesinin ait olduğu ayı takip eden ayın son gününe kadar Kuruma ödenecektir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/4).[552] Primlerin yasal süre içinde ve de eksiksiz olarak ödenmemesi durumunda madde hükümlerinden yararlanılması mümkün değildir (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 2.3.2).

13.2.2.6. İşverenin Kuruma Vadesi Geçmiş Borcunun Bulunmaması ya da Borçlarının 6183 Sayılı Kanun md. 48 Çerçevesinde Yapılandırılmış Olması

Madde hükümlerinden yararlanmak için, işverenin Kuruma yasal ödeme süresi geçmiş borcunun bulunmaması ya da bu borçlarının 6183 sayılı Kanun md. 48 çerçevesinde taksitlendirilmiş olması gerekmektedir (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 2.3.3).

13.2.2.7. İşyerinde Kayıt Dışı İstihdam ya da Sahte Sigortalı Bildirimi Olmaması

2017 yılı için olmak üzere; sigortasız işçi çalıştırıldığı ya da sigortalı olarak bildirilmekle birlikte prime esas kazançlar toplamının Kuruma eksik bildirildiğinin yahut da işyerinde fiilen çalışmayan kişilerin sigortalı olarak bildirildiğinin (sahte sigortalılık), Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları olan Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ya da Sosyal Güvenlik Denetmenlerince yapılan soruşturma ve incelemelerde ya da mahkeme kararı neticesinde yahut da kamu kurum ve kuruluşlardan alınan belgelerden anlaşılması durumunda, 2017 Ocak-2017 Aralık ayları için destekten yararlanılamayacak, yararlanılmış olması durumunda ise yararlanılan bu tutarlar gecikme zammı ve gecikme cezası ile birlikte geri alınacaktır (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 2.3.4). 5510 sayılı Kanun geçici md. 71 kapsamındaki desteğin kesilmesi, 5510 sayılı Kanun ek md. 14 hükümlerine tabi değildir.

13.3. Sigorta Primlerinin İşçi ve İşveren Hisselerinin Tamamının Diğer Teşvikler Kapsamında Devlet Tarafından Karşılandığı Durumlardaki Uygulama

İşverenin sigortalılar adına ödeyeceği primlerin (işçi ve işveren payları)

[552] Sigorta primlerinin ödenmesi konusunda detaylı bilgi için bkz. bölüm 5.3.1.

tamamının ya da önemli bir kısmının daha önce anlatılan 5510 sayılı Kanun ek madde 2 ve 4447 sayılı Kanun md. 50/5 kapsamında devlet tarafından karşılanıyor olması durumunda, işverenin ödeyeceği sigorta primlerinin asgari ücret destek miktarının altında kaldığı durumlarda, yararlanılabilecek destek miktarı yalnızca işverenin ödeyeceği sigorta primi kadar olacaktır (2017-9 sayılı Kurum Genelgesi, 3).

13.4. Desteğin Kapsam ve Miktarının Belirlenmesi

Daha önce de ifade edildiği gibi asgari ücret desteği kapsamında olan sigortalıların prim gün sayıları ile 3,33 TL rakamı çarpılmak sureti ile yararlanılacak olan toplam destek miktarı bulunacak ve bu miktar, işverenin ödeyeceği sigorta priminden mahsup edilecektir. Ancak işsizlik sigortası primi destek kapsamında olmadığı için işverenin ödeyeceği (işçi ve işveren hisseleri toplamı) işsizlik sigortası primi mahsuplaşma işleminde dahil edilmeyecektir (2016-4 sayılı Kurum Genelgesi, 2.1.1).

Bilindiği gibi işverenler, 5510 sayılı Kanun kapsamında, yanlarında çalıştırdıkları işçiler adına, bu kişilerin prime esas kazançları toplamının % 20,5 oranında prim öderler. Bu primin % 11'i uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi, % 7,5'i genel sağlık sigortası primi işveren hissesi ve % 2'si de kısa vadeli sigorta kolları primidir. İşçiler ise kendi adlarına prime esas kazançları toplamının % 14'ü oranında prim öderler. Bu primin % 9'u uzun vadeli sigorta kolları primi sigortalı hissesi iken % 5'i ise genel sağlık sigortası primi sigortalı hissesidir. Bu durumda, 5510 sayılı Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki bir sigortalı adına 5510 sayılı Kanun kapsamında ödenecek olan primler toplamı, bu sigortalının prime esas kazançları toplamının % 34,5'idir (% 20,5 işveren hissesi + % 14 sigortalı hissesi). Örneğin 2017 yılı Temmuz ayında, prime esas kazançları toplamı 3.000 TL olan bir sigortalı adına ve herhangi bir destekten yararlanılmadığı durumda işverenin 5510 sayılı Kanun kapsamında ödemek zorunda olduğu prim miktarı 615 TL'dir (3.000 TL x 0,205). Sigortalının kendi adına ödeyeceği prim miktarı ise 420 TL'dir (3.000 TL x 0,14). İşveren, kaynakta kesinti yöntemi ile sigorta primi işçi hissesini de kendi ödeyeceği prime ekleyerek bu sigortalı adına toplam 1035 TL (615 TL + 420 TL) sigorta primi ödeyecektir. İşverenin bu sigortalı adına Kanun geçici md. 71 kapsamındaki destekten

yararlanması ve sigortalının 2017 yılı Temmuz ayında 30 prim günü olması durumunda yararlanılacak olan destek miktarı 99,90 TL (30 gün (destek kapsamındaki gün sayısı) x 3,33 TL) ve sigortalı adına ödenmesi gereken toplam sigorta primi 935,10 TL'dir (1035 TL - 99,90 TL).

13.5. Muvazaalı İşlemlerin Önlenmesi

Destek hükümlerinden yararlanmak amacı ile işyerinin kapatılıp değişik bir adla, unvanla veya iş birimi şeklinde yeniden açılması ya da yönetimi elinde bulunduracak biçimde doğrudan ya da dolaylı olarak ortaklık ilişkisi olan şirketler arasında bu maksatla sigortalıların nakledilmesi, şahıs işyerlerinde ise yine bu maksatla işletme sahipliğinin el değiştirmesi durumlarının tespiti halinde Hazine tarafından karşılanmış olan destek tutarları gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte geri alınacak ve ayrıca bu işverenler destek hükümlerinden yararlandırılmayacaklardır (Kanun geçici md.71/2).

14. İŞKUR'A KAYITLI İŞSİZLERİN 01.02.2017-31.12.2017 TARİHLERİ ARASINDA İŞE ALINMASINA YÖNELİK DESTEK (4447 SAYILI KANUN GEÇİCİ MD. 17)

14.1. Genel Olarak

2016 yılında ülkemiz ekonomisinde yaşanan durgunluk ve bunun sonucunda ortaya çıkan küçülme, istihdamı da olumsuz yönde etkilemiş ve bu alanda da daralmaya neden olmuştur.[553] Bu kapsamda, Ekonomi Koordinasyon Kurulunca başlatılan istihdam seferberliği kapsamında, 2017 yılında 1,5 milyon ilave istihdam hedeflenmektedir.[554] Bu kapsamda 687 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin[555] 3. maddesi ile 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici madde 17/1 hükmünde; İŞKUR'a kayıtlı işsiz olan ve 01.02.2017-31.12.2017 tarihleri arasında özel sektör işverenlerince işe alınanların, işe alındıkları tarihten önceki son 3 ayda Kuruma bildirilmemiş olması ve

[553] Celal Özcan, "Yeni İstihdama Prim, Gelir Vergisi ve Damga Vergisi Teşviki", *Dünya*, 15.02.2017, https://www.dunya.com/kose-yazisi/yeni-istihdama-prim-gelir-vergisi-ve-damga-vergisi-tesviki/350001, (07.12.2017).
[554] Fahri Mahir Dündar, "687 KHK Teşvikinden Faydalanan İşverenlerin Dikkat Etmesi Gereken Hususlar", (Elektronik Versiyon), *Yaklaşım*, Eylül 2017, Sayı: 299, (25.11.2017), par. 18.
[555] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 09.02.2017/29974.

işe alındıkları işyerlerinin 2016 yılı Aralık ayındaki sigortalı sayısına ilaveten istihdam edilmeleri koşuluyla, işe alındıkları tarihten 31.12.2017 tarihine kadar bu sigortalıların ilgili aydaki prim gün sayısının 22,22 TL ile çarpılması sonucunda bulunacak tutarın, işverenin Kuruma ödeyeceği sigorta primlerinden (işçi ve işveren hissesi toplamı) mahsup edileceği ve destek tutarının da İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacağı ifade edilmiştir. Sağlanan destek, niteliği itibari ile sürelidir ve 01.02.2017-31.12.2017 tarihleri arasında uygulanacaktır. Fıkra hükmünde açıkça ifade edildiği gibi sağlanan desteğin finansmanı İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanacaktır.

Uygulamaya ilişkin olarak Kurum tarafından 01.03.2017 tarihli ve 2017-10 sayılı Genelge yayımlanmış, daha sonra bu Genelge, 04.04.2017 tarih ve 2017-17 sayılı Genelge ile tadil edilmiştir. Ancak Kurum tarafından uygulamaya ilişkin usul ve esaslar bu kez köklü bir şekilde değiştirilerek 06.07.2017 tarih ve 2017-24 sayılı Genelge yayımlanmış ve bu Genelge hükümleri 01.06.2017 tarihinde yürürlüğe konulmuş, 01.02.2017-31.05.2017 tarihleri arasında işe alınanlar bakımından ise 2017/10 ve 2017/17 sayılı Genelgelere göre işlem yapılacağı ifade edilmiştir (2017-24 sayılı Kurum Genelgesi, 12). Kanun hükmü değiştirilmeden uygulama esaslarının Kurum tarafından bu şekilde sık ve köklü bir şekilde değiştirilmiş olması şüphesiz sorunlu bir durumdur.

14.2. Destekten Yararlanma Şartları

14.2.1. Sigortalının 01.02.2017-31.12.2017 Tarihleri Arasında İşe Alınması

Madde hükümlerinden yararlanabilmek için kapsamdaki sigortalıların 01.02.2017-31.12.2017 tarihleri arasında işe alınmış olması gerekmektedir. Ancak değinildiği gibi 01.02.2017-31.05.2017 tarihleri arasında işe alınanlar bakımından 2017/10 ve 2017/17 sayılı Kurum Genelgeleri uygulanırken, 01.06.2017-31.12.2017 tarihleri arasında işe alınanlar bakımından 2017-24 sayılı Kurum Genelgesi uygulanacaktır.

14.2.2. İşe Alınan Sigortalının İŞKUR'a Kayıtlı İşsiz Olması

Destek hükümlerinden yararlanabilmek için işe alınan sigortalının, işe giriş tarihi itibari ile İŞKUR'a kayıtlı işsiz olması gerekmektedir (2017/10 ve 2017-24 sayılı

Kurum Genelgeleri, 3/b).

14.2.3. Sigortalının İşe Alındığı Tarihten Önceki 3 Ay İçinde Kuruma 10 Günden Fazla Bildirilmemiş Olması

İşe alınan sigortalının, işe giriş tarihinden önceki 3 ay içinde gerek işe alındığı işyerinden ve gerekse de başka bir işyerinden 5510 sayılı Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında 10 günden fazla süre ile Kuruma bildirilmemiş olması gerekmektedir (2017/17 sayılı Genelge ile değişik 2017/10 ve 2017-24 sayılı Kurum Genelgeleri, 3/c). Halbuki 4447 sayılı Kanun geçici md. 17/1'de açık bir şekilde: *"... işe alındıkları tarihten önceki üç aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları..."* denmişken Kurumun genelge hükümleri ile yasayı aşan bir şekilde düzenleme yapması her ne kadar uygulamanın kapsamını genişletmiş olsa da tartışmaya açıktır.

Diğer yandan 01.02.2017-31.05.2017 tarihleri arasında işe alınan sigortalılar bakımından son 3 aylık dönemde ve 10 günden fazla olarak adlarına yapılan Kanun md. 4/1/a-b-c bentleri, Kanun ek md. 6 ve Kanun ek md. 9/1 kapsamındaki bildirimler destek hükümlerinden yararlanılmasına engel teşkil ederken (2017/17 sayılı Genelge ile değişik 2017/10 sayılı Genelge, 3/c); 01.06.2017-31.12.2017 tarihleri arasında işe alınan sigortalılar bakımından yalnızca son 3 aylık dönemde ve 10 günden fazla olarak adlarına yapılan Kanun md. 4/1/a-c bendi kapsamındaki bildirimler destekten yararlanmaya engel teşkil etmektedir (2017-24 sayılı Kurum Genelgesi, 3/c).

14.2.4. İşe Alınan Sigortalının Destek Kapsamı Dışında Olmaması

Destek hükümlerinden sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışan sigortalılar ile yurt dışında çalışan sigortalılar bakımından yararlanılamayacaktır (4447 sayılı Kanun geçici md. 17/3).

14.2.5. İşyerinin Özel Sektör İşverenine Ait Olması

Destek hükümlerinden ihaleli iş almış olanlar hariç olmak üzere özel sektör işyerleri ve Kanun ek md. 9 kapsamında ev hizmetlerinde 10 günden fazla sigortalı

çalıştıranlar yararlanabilecektir. Buna karşın kamu idarelerine ait işyerleri, 5335 sayılı Kanun md. 30/2 kapsamındaki kurum ve kuruluşlara ait işyerleri, 2886 sayılı ve 4734 sayılı Kanuna ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri ile 4734 sayılı Kanundan istisna kılınan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri[556] destek kapsamı dışında tutulmuştur (2017/10 ve 2017-24 sayılı Kurum Genelgeleri, 3/d).

14.2.6. Sigortalının, İşe Alındığı İşyerinde 2016 Yılı Aralık Ayındaki Çalışan Sayısına İlaveten İstihdam Edilmesi

Destek hükümlerinden yararlanmak için bir diğer şart da işe alınan sigortalının, işe alındığı işyerinin 2016 yılı Aralık ayındaki çalışan sayısına ilaveten istihdam ediliyor olmasıdır. Sigortalının, öngörülen diğer şartları taşımasına rağmen 2016 yılı Aralık ayındaki çalışan sayısına ilaveten işe alınmamış olması durumunda dahi izleyen aylarda işyerindeki toplam çalışan sayısının 2016 yılı Aralık ayındaki çalışan sayısının üzerinde olması durumunda destek hükümlerinden yararlanılabilecektir. Ancak Kanun ek md. 9 kapsamındaki sigortalılar için destekten yararlanabilmek için bu kişilerin 2016 yılı Aralık ayındaki çalışan sayısına ilaveten işe alınması gerekmektedir (2017/10 ve 2017-24 sayılı Kurum Genelgeleri, 3/e/1).

01.06.2017-31.12.2017 tarihleri arasında işe alınan sigortalılar bakımından, 2016 yılı Aralık ayında sigortalı çalıştırılmaması ya da işyerinin 01.01.2017 ve sonraki tarihlerde tescil edilmesi durumunda 2016 yılı Aralık ayına ait prim ve hizmet belgesinde kayıtlı sigortalı sayısı sıfır olacağı için kapsamdaki tüm sigortalılar bakımından destek hükümlerinden yararlanılabilecektir (2017-24 sayılı Kurum Genelgesi, 3/e/2). 01.02.2017-31.05.2017 tarihleri arasında işe alınan sigortalılar bakımından ise 2016 yılı Aralık ayında sigortalı çalıştırılmaması durumunda, işyerinden 2016 yılında yapılan tüm bildirimlerin ortalaması alınarak hesaplama yapılacaktır (2017-10 sayılı Kurum Genelgesi, 3/e/2). 4447 sayılı Kanun geçici md. 17/1 hükmünde *"...2016 yılı Aralık ayına ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısına ilave olmaları..."* denmişken, bu ayda bildirim yapılmamış olmasından hareketle 2016 yılının tümünün ortalama sigortalı sayısını baz almak isabetli bir yöntem değildir. Yine

[556] Bkz. bölüm 6.2.2.2.2, 6.2.2.2.3 ve 6.2.2.2.4.

işyerinin 01.01.2017 ve sonraki tarihlerde tescil edilmiş olması durumunda, 2016 yılı Aralık ayında çalışan sayısı sıfır olacağı için kapsamdaki sigortalılar bakımından destek tutarının yarısı kadar ve işyerinin tescili tarihini izleyen üçüncü aydan itibaren destekten yararlanılabilecektir (2017-10 sayılı Kurum Genelgesi, 3/e/3).

Toplam çalışan sayısının tespiti sırasında, her bir ayda çalışan sigortalı sayısı, o ay için Kuruma verilen asıl ve ek mahiyetteki belgelerde yer alan sigortalılardan yine o ay için Kuruma verilen iptal mahiyetteki sigortalı sayısı düşülerek tespit edilecektir. Hesaplamaya o ay içinde işe giren ve işten çıkan sigortalılar dahil edilecektir. Ancak ilgili ayda aynı sigortalı adına birden fazla kayıt varsa mükerrer kayıtlar dikkate alınmayacaktır. Hesaplamaya sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışan sigortalılar ve ay içinde çalışmamış ve ücret almamış olan sigortalılar (0 gün ve 0 kazanç) dahil edilirken; aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, staja tabi tutulan öğrenciler, üniversitelerde kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen eğitimlere katılan kursiyerler ile ceza infaz kurumları ile tutukevlerinde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular dahil edilmeyecektir. Son olarak belirtelim ki (varsa) alt işverenlerce çalıştırılan sigortalılar da toplam çalışan sayısına dahil edilecektir (2017/10 ve 2017-24 sayılı Kurum Genelgeleri, 3/e/4).

14.2.7. Yasal Süresi İçinde Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin 1687 Sayılı Kanun Türü Seçilerek Kuruma Verilmesi

Daha önce de ifade edildiği gibi 5510 sayılı Kanun md. 86/1'de; tam (4. maddedeki sigortalılar) ve bazı sigorta kollarına tabi olan kısmi sigortalılar (5. maddedeki sigortalılar) ile sosyal güvenlik destek primine tabi olan çalışanlar için bunların işverenlerince, Kuruma verilmesi gereken APHB'lerin şeklinin, içeriğinin, eklerinin, ilgili olduğu dönemin ve verilme süresi ile diğer hususların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından kural olarak; özel nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler takip eden ayın 23. gününün sonuna kadar, resmi nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler belgenin ilişkin olduğu dönemi takip eden takvim ayının 7. gününün sonuna

kadar Kuruma e-sigorta yolu ile gönderilmek zorundadır.[557] Belge için seçilecek olan kanun türü ise 1687'dir.

Yasal süresi geçtikten sonra Kuruma verilen asıl ya da ek belgelerden dolayı geriye dönük olarak bu destekten yararlanmak mümkün değildir (2017/10 ve 2017-24 sayılı Kurum Genelgeleri, 3/f).

14.2.8. Tahakkuk Eden Sigorta Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi

Hizmet akdiyle çalışan (Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki sigortalılar) sigortalıların işverenleri, istihdam ettikleri sigortalıların SPEK toplamı üzerinden hesap edecekleri sosyal güvenlik primi işçi paylarını sigortalıların brüt ücretlerinden kesecek ve sosyal güvenlik işveren prim paylarını da buna ekleyerek en geç Kurum tarafından belirlenen günün sonuna kadar bu tutarları ödeyeceklerdir (Kanun md. 88/1). Hak edilen fakat ödenmemiş olan ücretlere ilişkin olarak da aynı uygulama geçerli olacaktır (Kanun md. 88/2). Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından primlerin ödenme süresi, ayın 1'i ile 30'u arasındaki hizmetleri karşılığında ücret alanlar bakımından en geç prim ve hizmet belgesinin ait olduğu ayı takip eden ayın son gününe kadar Kuruma ödenecektir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/4).[558] Primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmayan bölümüne ait işveren ve sigortalı hisseleri ile işsizlik sigortası primlerinin yasal süre içinde ve de eksiksiz olarak ödenmemesi durumunda teşvikten yararlanılması mümkün değildir. Ayrıca bu durumda hem işveren tarafından ödenmesi gereken ve hem de İşsizlik Sigortası Fonunca karşılanmak üzere tahakkuk eden prim tutarları gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte işverenden tahsil edilecektir (2017/10 ve 2017-24 sayılı Kurum Genelgeleri, 3/g).

14.2.9. İşverenin Kuruma Prim, İdari Para Cezası ile Bunlara İlişkin Gecikme Zammı ve Gecikme Cezası Borcu Bulunmaması ya da Borçlarının Yapılandırılmış Olması ile Alt işverenin Borçlarından Doğan Sorumluluk

Destek hükümlerinden yararlanmak için, sigortalının işe alındığı işyerinden dolayı Kuruma yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari

[557] Aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilme süresine ilişkin olarak detaylı bilgi için bkz. bölüm 4.3.2.1.
[558] Sigorta primlerinin ödenmesi konusunda detaylı bilgi için bkz. bölüm 5.3.1.

para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması gerekir. Birden fazla işyeri bulunan işverenlerin, anılan türden borçlarının bulunduğu işyeri bakımından destek hükümlerinden yararlanmayacak; ancak belirtilen türde borcu bulunmayan işyeri bakımından destekten yararlanılabilecektir (2017/10 ve 2017-24 sayılı Kurum Genelgeleri, 3/h). Görüldüğü gibi birden fazla işyeri bulunan işverenlerin, tüm ülke çapındaki işyerlerinden dolayı değil sadece teşvikten yararlanacağı işyerinden dolayı anılan türden borcunun bulunmaması yeterlidir.

Diğer yandan ödeme süresi geçmiş olan sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmakla birlikte söz konusu bu borçların 6183 sayılı Kanun md. 48 çerçevesinde tecil ve taksitlendirilmiş veya çeşitli kanunlar kapsamında yeniden yapılandırılmış olması ve ayrıca yapılandırma ya da taksitlendirme işlemlerinin bozulmamış olması şartıyla teşvik hükümlerinden yararlanmak mümkündür (2017/10 ve 2017-24 sayılı Kurum Genelgeleri, 3/h).

İşyerinde asıl işverene bağlı olarak faaliyet gösteren alt işverenin olması durumunda asıl işverenin hem kendi sigortalılardan dolayı ve hem de alt işverenlerinden dolayı; alt işverenlerin ise yalnızca kendi çalıştırmış oldukları sigortalılardan dolayı Kuruma yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi ve idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunmaması gerekmektedir (2017/10 ve 2017-24 sayılı Kurum Genelgeleri, 6).

14.2.10. Kuruma Başvuruda Bulunmak

İşverenlerin 4447 sayılı Kanun geçici md. 17 kapsamındaki destek hükümlerinden yararlanabilmesi için e-bildirge kanalı ile Kuruma başvuruda bulunması gerekmektedir (2017/10 ve 2017-24 sayılı Kurum Genelgeleri, 8).

14.3. Desteğin Kapsam ve Miktarının Belirlenmesi

Destek kapsamındaki sigortalıların, ilgili ay içindeki prim ödeme gün sayılarının 22,22 TL ile çarpımı sonucunda bulunan rakam, işveren tarafından ilgili ayda ödenecek olan sigorta priminden mahsup edilecektir (4447 sayılı Kanun md. 17/1).

Bilindiği gibi işverenler, 5510 sayılı Kanun kapsamında, yanlarında çalıştırdıkları işçiler adına, bu kişilerin prime esas kazançları toplamının % 20,5 oranında prim öderler. Bu primin % 11'i uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi, % 7,5'i genel sağlık sigortası primi işveren hissesi ve % 2'si de kısa vadeli sigorta kolları primidir. İşçiler ise kendi adlarına prime esas kazançları toplamının % 14'ü oranında prim öderler. Bu primin % 9'u uzun vadeli sigorta kolları primi sigortalı hissesi iken % 5'i ise genel sağlık sigortası primi sigortalı hissesidir. Bu durumda, 5510 sayılı Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki bir sigortalı adına 5510 sayılı Kanun kapsamında ödenecek olan primler toplamı, bu sigortalının prime esas kazançları toplamının % 34,5'idir (% 20,5 işveren hissesi + % 14 sigortalı hissesi). Örneğin 2017 yılı Temmuz ayında, prime esas kazançları toplamı 3.000 TL olan bir sigortalı adına ve herhangi bir destekten yararlanılmadığı durumda işverenin 5510 sayılı Kanun kapsamında ödemek zorunda olduğu prim miktarı 615 TL'dir (3.000 TL x 0,205). Sigortalının kendi adına ödeyeceği prim miktarı ise 420 TL'dir (3.000 TL x 0,14). İşveren, kaynakta kesinti yöntemi ile sigorta primi işçi hissesini de kendi ödeyeceği prime ekleyerek bu sigortalı adına toplam 1035 TL (615 TL + 420 TL) sigorta primi ödeyecektir. İşverenin bu sigortalı adına 4447 sayılı Kanun md. 17 kapsamındaki destekten yararlanması ve sigortalının 2017 yılı Temmuz ayında 30 prim günü olması durumunda yararlanılacak olan destek miktarı 666,60 TL (30 gün (destek kapsamındaki gün sayısı) x 22,22 TL) ve sigortalı adına ödenmesi gereken toplam sigorta primi 368,40 TL'dir (1035 TL – 666,60 TL).

Ancak işverenin teşvik kapsamındaki sigortalılar adına Kuruma ödeyeceği sigorta primi miktarı, sağlanan destek miktarından daha az ise destekten yalnızca Kuruma ödenecek miktar kadar yararlanılabilecektir (2017/10 ve 2017-24 sayılı Kurum Genelgeleri, 3/g).

14.4. Diğer Teşviklerden Yararlanılması

4447 sayılı Kanun geçici md. 17/4 hükmü gereğince; bu destekten yararlanmakta olan işverenler, aynı sigortalılardan dolayı ve aynı dönemlerde diğer sigorta prim teşviklerinden, desteklerinden ve indirimlerinden yararlanamayacaklardır.

14.5. Desteğin Kesilmesi

Teşvikinin kesilmesi Kanunda iki şarta bağlanmıştır. Buna göre; yapılacak kontrol ve denetimler sonucunda, çalıştırdıkları kişileri Kuruma bildirilmedikleri ya da bildirdikleri sigortalıların işyerinde fiili (eylemli) olarak çalışmadıklarının tespiti halinde teşvik kesilecektir (4447 sayılı Kanun geçici md. 17/2). Ayrıca 2017 yılında yararlanılan destek tutarı gecikme zammı ve gecikme cezası ile birlikte işverenden tahsil edilecektir (2017-24 sayılı Kurum Genelgesi, 3/ı). 4447 sayılı Kanun geçici md. 17 kapsamındaki desteğin kesilmesi, 5510 sayılı Kanun ek md. 14 hükümlerine tabi değildir.

14.6. Muvazaalı İşlemlerin Önlenmesi

Destek hükümlerinden yararlanmak amacı ile işyerinin kapatıp değişik bir adla, unvanla veya iş birimi şeklinde yeniden açılması ya da yönetimi elinde bulunduracak biçimde doğrudan ya da dolaylı olarak ortaklık ilişkisi olan şirketler arasında bu maksatla sigortalıların nakledilmesi, şahıs işyerlerinde ise yine bu maksatla işletme sahipliğinin el değiştirmesi durumlarının tespiti halinde Hazine tarafından karşılanmış olan destek tutarları gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte geri alınacak ve ayrıca bu işverenler destek hükümlerinden yararlandırılmayacaklardır (2017/10 ve 2017-24 sayılı Kurum Genelgeleri, 10).

15. ALT MEVZUAT ÇALIŞMALARI DEVAM EDEN DİĞER TEŞVİKLER

15.1. Sosyal Yardım Alanların İstihdamına İlişkin Destek (3294 Sayılı Kanun ek md. 5)

6704 sayılı Kanunun[559] 11. maddesi ile 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanuna[560] eklenen ek 5. maddenin 1. fıkrasına göre; işe başladığı tarihten önceki son 1 yıl içinde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulu tarafından belirlenmiş olan parasal (nakdi) düzenli sosyal yardımlardan en az bir

[559] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 26.04.2016/29695.
[560] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 14.06.1986/19134.

kez yararlanmış olanların, ikamet ettikleri hanede genel sağlık sigortalılığı açısından yapılan gelir testinde hane içindeki kişi başına geliri aylık asgari ücretin üçte birinden az olup İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmaları şartıyla, özel sektör işverenlerince 5510 sayılı Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında istihdam edilmeleri durumunda, 5510 sayılı Kanuna göre ödenmek zorunda olan sigorta primlerinin alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hisselerinin tamamı, bu kişinin işe alındığı tarihten itibaren 1 yıl süre ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca karşılanacaktır. Ayrıca Bakanlar Kuruluna destekten yararlanılabilecek bu süreyi 1 yıl daha uzatma yetkisi verilmiştir. Diğer yandan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından karşılanan prim tutarları ise işveren açısından gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider ya da maliyet unsuru olarak dikkate alınamayacaktır (3294 sayılı Kanun ek md. 5/8).

Sağlanan destek, niteliği itibari ile süreklidir. Fıkra hükmünde açıkça ifade edildiği gibi sağlanan desteğin finansmanı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından karşılanacaktır. Madde hükmü 26.04.2016 tarihi itibari ile yürürlüğe girmiş olmasına rağmen Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından uygulama usul ve esaslarına ilişkin olarak ikincil mevzuat çalışmaları henüz tamamlanabilmiş değildir.

Diğer pek çok teşvik, destek ve indirimde olduğu gibi sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışan sigortalılar ile yurt dışında çalışan sigortalılar bakımından destek hükümleri uygulama alanı bulmayacaktır. Destek hükümlerinden kural olarak özel sektör işverenleri yararlanacak olup, 5335 sayılı Kanun md. 30/2 kapsamında yer alan kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile bu işyerlerinin yaptırdığı her türlü alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri destek kapsamı dışındadır (3294 sayılı Kanun ek md. 5/4).

Destek hükümlerinden yararlanabilmek için kapsama giren sigortalıların, işe alındıkları işyerinin bir önceki takvim yılındaki ortalama çalışan sayısına ilaveten istihdam ediliyor olması gerekmektedir. Bunun dışında işyerince aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi için Kuruma verilmesi, tahakkuk edecek primlerinde yasal süre içinde ödenmesi ve destekten yararlanacak olan işyeri bakımından Kuruma prim ve idari para cezası ve bunlara paralel olarak doğan gecikme zam ve cezası borcunun olmaması gerekmektedir. Ancak işverenlerin, Kuruma olan bu borçlarını, 6183 sayılı

Kanun md. 48 çerçevesinde tecil ve taksitlendirmesi ya da ilgili yapılandırma kanunları çerçevesinde taksitlendirmesi ve yapılandırması durumunda, taksitlendirilen ve yapılandırılan borçlarından dolayı bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam ettiği sürece teşvik hükümlerinden yararlanabileceklerdir (3294 sayılı Kanun ek md. 5/2-3).

Teşvikin kesilmesi madde hükmünde tek şarta bağlanmıştır. Buna göre; yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilen işverenler 1 yıl süre ile destek hükümlerinden yararlanamayacaklardır (3294 sayılı Kanun ek md. 5/4). Ancak daha önce anlatılan 5510 sayılı Kanunun ek 14. maddesi hükümleri saklıdır. Görüldüğü gibi işyerinde fiilen çalışması olmayanların sigortalı olarak bildirilmesi durumunda (sahte sigortalılık) teşvikin kesilmesi öngörülmemiştir. Ayrıca destek hükümlerinden yersiz olarak yararlanıldığının tespit edilmesi durumuna, yararlanılan tutarlar gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte işverenden tahsil edilecektir (3294 sayılı Kanun ek md. 5/6).

15.2. İş Kazalarının Engellenmesine Yönelik Teşvik (4447 Sayılı Kanun ek md. 4)

6645 sayılı Kanunun 25. maddesi ile 4447 sayılı Kanuna eklenen ek md. 4'e göre; 6331 sayılı Kanun kapsamında çok tehlikeli olarak sınıflanan ve 10'dan fazla çalışanı bulunan işyerlerinde, 3 yıl içinde ölümlü ya da sürekli iş göremezlik ile sonuçlanan iş kazasının meydana gelmemesi durumunda, çalışanların işsizlik sigortası işveren payı teşvik olarak ve izleyen takvim yılından geçerli olmak üzere ve de 3 yıl boyunca % 1 olarak uygulanacaktır (4447 sayılı Kanun ek md. 4/1). Bilindiği gibi işsizlik sigortası kapsamında işverenlerin, yanında çalıştırdıkları işçiler için ödemek zorunda oldukları işveren hissesi, işçinin prime esas kazançları toplamının % 2'sidir (4447 sayılı Kanun md. 49/1). Bu teşvik sayesinde anılan oran % 1 olarak uygulanacaktır. Ayrıca buraya kadar anlatılan diğer teşvik, destek ve indirimler 5510 sayılı Kanun kapsamındaki primler için düzenlenmiş iken bu teşvik işsizlik sigortasına yöneliktir ve işsizlik sigortasına yönelik yürürlükteki iki teşvikten birisidir. Madde 23.04.2015 tarihinde yürürlüğe girmesine rağmen Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından uygulama usul ve esaslarına ilişkin olarak halen ikincil mevzuat çalışmaları

tamamlanmış değildir. Teşvik, niteliği itibari ile sürekli bir teşviktir.

Madde hükmüne göre işverenin Türkiye genelinde birden fazla çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerinin olması durumunda toplam çalışan sayısı, bu işyerlerinde 5510 sayılı Kanun md. 4/1/a bendi kapsamında çalışan sigortalıların toplamıdır (4447 sayılı Kanun ek md. 4/1). Ölümle ya da sürekli iş göremezlik ile sonuçlanan iş kazasının meydana gelmesi durumunda ise bu durumun vuku bulmasını izleyen aydan itibaren teşvikin uygulanmasına son verilecektir. Ancak işverenlerin bu madde hükümlerinde belirlenen şartları yeniden sağlamaları durumunda ve taleplerine istinaden yeniden teşvikten yararlanabilirler (4447 sayılı Kanun ek md. 4/1).

İşyerinde ölümle ya da sürekli iş göremezlik ile sonuçlanan iş kazasını bildirmeyen işverenler, bu iş kazasının meydana geldiği tarihten itibaren yararlanmış oldukları teşvikleri yasal faizi ile birlikte geri öderler. Ayrıca bu durumdaki işverenler 5 yıl süre ile teşvikten yasaklanır. Teşvikten yasaklanan işverenlerin tüzel kişi şahıs şirketi olması durumunda şirket ortaklarının tamamı; sermaye şirketi olması durumunda ise sermayenin yarısından fazlasına sahip olan gerçek ya da tüzel kişi ortaklar hakkında yasaklama kararı verilecektir. Yasaklama kararı verilenlerin gerçek ya da tüzel kişi olmasına göre; ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları durumunda bu şahıs şirketi hakkında, sermaye şirketinde ortak olmaları durumunda ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları şartıyla bu sermaye şirketi hakkında da ayrıca yasaklama kararı verilecektir (4447 sayılı Kanun ek md. 4/2).

15.3. Sosyal Hizmetler Kapsamındakilerin İstihdamına Yönelik Teşvik (2828 Sayılı Kanun ek md. 1)

6518 sayılı Kanunun[561] 20. maddesi ile değiştirilen 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun[562] ek 1. maddesinde; haklarında korunma ya da bakım tedbir kararı alınmış olup 2 yıldan az olmamak üzere (aralıklı yararlanma süreleri dahil) Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının sosyal hizmet modellerinden yararlanan çocuklardan reşit olduğu tarih itibari ile bu hizmetlerden yararlanmaya devam edenlerin özel sektörde istihdam edilmesi durumunda, bu sigortalılar adına ödenecek olan kısa vadeli

[561] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 19.02.2014/28918.
[562] Resmi Gazete Tarih/Sayısı: 27.05.1983/18059.

ve uzun vadeli sigorta kolları primi, genel sağlık sigortası primi ve işsizlik sigortası priminin işçi ve işveren hisselerinin tamamı 5 yıl süre ile Hazine tarafından karşılanacaktır (2828 sayılı Kanun ek md. 1/6). Teşvik, niteliği itibari ile sürekli bir teşviktir. Teşvikin finansmanı fıkra hükmünde açıkça ifade edildiği gibi Hazine tarafından karşılanmaktadır. Fıkra hükmü 19.02.2014 tarihinden beri yürürlükte olmasına rağmen Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından uygulama usul ve esaslarına ilişkin olarak halen ikincil mevzuat çalışmaları tamamlanmış değildir.

Teşvik hükümlerinden yararlanabilmek için APHB'lerin süresinde Kuruma gönderilmesi ve Hazine tarafından karşılanmayacak prim tutarlarının da yasal sürede ödenmesi gerekmektedir. Teşvik hükümleri gereğince her ne kadar Hazine tarafından sağlanan teşvik sigortalı ve işveren primlerini karşılamaya yönelik ise de teşvikten yalnızca işverenler yararlanacak ve sigortalı primi hissesi teşviki tutarının sigortalıya ödenmesi işverenden talep edilemeyecektir (2828 sayılı Kanun ek md. 1/6).

16. TEŞVİK UYGULAMALARINA İLİŞKİN ORTAK HÜKÜMLER

16.1. Herhangi Bir Sigorta Primi Teşvikinden Yararlandıktan Sonra Aynı Sigortalı İçin ve Geriye Dönük Olarak Teşvik Tercihinin Değiştirilememesi

Sosyal güvenlik sistemimizde fazla sayıda sigorta primi teşviki bulunması nedeni ile aynı sigortalının birden fazla teşvik kapsamına girmesi mümkündür. Bu durumda işverenler diledikleri teşvik uygulamasını seçerek bu sigortalıları Kuruma bildirebilirler. Ancak uygulamada bazı işverenler sigortalılarını herhangi bir teşvik kapsamında Kuruma bildirdikten sonra yine bu sigortalılar için ve geriye dönük olarak farklı bir teşvikten yararlanmak için Kuruma başvurmaktadır. Bu başvurular genellikle daha önce 5510 sayılı Kanun türü seçilerek Kuruma verilmiş olan prim ve hizmet belgelerinin iptal edilerek aynı sigortalılar adına bu kez 6111 sayılı Kanun numaralı teşvikten yararlanılması noktasındadır. Bu durumu düzenlemek üzere Kurum tarafından 18.03.2015 tarih ve 2015/10 sayılı Genelge yayımlanmış ve bu konudaki usul ve esaslar belirlenmiştir. Buna göre; kural olarak (Kurumdan kaynaklı olanlar hariç), anılan Genelgenin yayımı tarihinden sonra Kuruma bu doğrultuda yapılacak olan başvurular reddedilecek, Genelgenin yayımı tarihinden önce yapılmış olan başvurular ise işleme

alınacaktır (2015-10 sayılı Kurum Genelgesi, 4).

16.2. Devamlı İşyeri Sigortalıları ile Yapılan İhale Konusu İşlerde Teşvik Uygulaması

Bilindiği gibi pek çok teşvik uygulamasında ihale konusu iş üstlenen işverenlere ait işyerleri teşvik kapsamı dışında bırakılmıştır. İhaleli iş kapsamında Kurumca yeni bir işyeri dosyası tescil edilmesi durumunda uygulamaya dönük herhangi bir sorun yaşanmamaktadır. Ancak ihaleli işin, ihaleyi alan işverenin devamlı işyeri sigortalıları ile yürütülmesi durumunda teşvik uygulamalarının nasıl uygulanacağı problemli bir alandır. Zira işverenin devamlı sigortalılarının bir bölümü bu ihaleli iş için çalışıyor olabilirken bir diğer bölümü bu ihaleli iş dışında farklı bir alanda istihdam edilebilmektedir. İşte uygulamada yaşanan bu sorunun ortadan kaldırılması için Kurum tarafından 08.04.2015 tarih ve 2015/12 sayılı Genelge yayımlanmıştır. Buna göre;

- İhale konusu işte çalışan sigortalılara ilişkin kimlik bilgilerinin bilinmesi ve bu kişilerin listesinin ihale makamınca Kuruma bildirilmesi halinde bu sigortalılar dışındaki diğer sigortalılar bakımından ilgili teşviklerden yararlanmak mümkündür.

- İhale konusu işte çalışan sigortalılara ilişkin kimlik bilinmemesi fakat ihaleli iş kapsamında çalışanların kişi/gün sayısının bilinmesi durumunda, bu kişi/gün sayısının dışında kalan sigortalılar bakımından ilgili teşviklerden yararlanmak mümkündür.

- İhale konusu işte çalışan sigortalıların kimlik bilgilerinin yanı sıra çalışanların kişi/gün sayısının da bilinmemesi durumunda bu kez, ihale konusu işe ilişkin işverene ödenecek olan Katma Değer Vergisi hariç olmak üzere, malzeme fiyat farkı ve akreditif bedeli de dahil toplam istihkak tutarına, yapılan işin karşılığı asgari işçilik oranı uygulanarak bulunacak tutardan hareket edilecek ve bu tutarı aşan SPEK'ler bakımından ilgili teşviklerden yararlanmak mümkün olacaktır.

SONUÇ

Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler ve Prim Teşvikleri isimli tez çalışmamızda katılmalı (primli) rejime dayanan sosyal güvenlik sistemlerinin başlıca finansman kaynağı olan primler ile işverenlerin üçlü finansman kapsamında ödedikleri ve ciddi bir maliyet unsuru olan sosyal güvenlik prim ödemelerini önemli ölçüde azaltan prim teşvikleri konularını incelenmeye çalıştık. İncelemeyi iki ana kısıma ayırarak yaptık. İlk kısımda primler konusunu inceledik. Primler konusunun kapsamının genişliği sebebi ile birinci kısmı beş bölüme ayırarak irdeledik. Birinci bölümde sosyal güvenliğin finansmanı, ikinci bölümde Türk sosyal güvenlik hukukunda yer alan prim türleri ve oranları, üçüncü bölümde sigorta primine esas kazançlar toplamı ve bunun hesaplanması, dördüncü bölümde işverenlerce düzenlenmesi gereken aylık prim ve hizmet belgesi, beşinci bölümde ise primlerin ödenmesi konularını ele aldık. Çalışmamızın ikinci kısmında ise 2017 yılı itibari ile yürürlükte olan prim teşvikleri konusunu işledik. İncelemelerimiz 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile sosyal güvenlik hukuku ikincil mevzuatı temelinde ve yeri geldikçe öğreti görüşlerine yer vererek yürütülmeye çalışılmıştır. Özellikle prim teşvikleri konusunda Kurum genelgelerinden önemli ölçüde yararlanılmıştır.

Sosyal güvenliğin finansman kaynakları birbirine zıt iki düşünceden hareketle belirlenmektedir. İlkine göre bireylerin sosyal güvenliğini sağlama ödevi devletlere düşmektedir. Bu sebeple sosyal güvenliğin finansmanının da vergiler ve ulusal bütçeden yapılacak olan kaynak transferleri ile sağlanması gerekmektedir. İkinci düşünceye göre ise sosyal güvenlik kişiye ve kişisel sorumluluk bilincine dayanır. Bu sebeple sosyal güvenliğin finansmanı işçi ve işveren primleri ile sağlanmalıdır.[563] Hemen belirtelim ki uygulamada pek çok ülke tarafından iki yöntemde birlikte kullanılmakta ve sosyal güvenliğin finansmanında karma bir yol izlenmektedir.[564] Ülkemiz de sosyal güvenliğin finansmanında karma finansman yöntemini benimsemiştir. Ülkemiz özelinde devlet, Sosyal Güvenlik Kurumunca ay bazında tahsil edilen uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası priminin dörtte biri oranında olmak üzere katkıda bulunmakta,

[563] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 62; Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 211; Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 356; Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 34-35.
[564] Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 211.

işsizlik sigortasına % 1 oranında olmak üzere doğrudan prim ödemekte ve Kurumun bütçe açıklarını kapatmaktadır. Kanımızca ülkemizin benimsediği karma yöntem ve bu çerçevede devletin sosyal güvenliğin finansmanına katkısı yeterli ve dengeli bir düzeydedir. Ayrıca devletin sosyal güvenliğin finansmanına katılması T.C. Anayasasının sosyal devlet ilkesinin de bir gereğidir. Ancak devletin, Kurumca ay bazında tahsil edilen uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası priminin dörtte biri oranında katkıda bulunması noktasında, Kurumun prim tahsilatını değil prim tahakkukunu baz almasının daha isabetli olacağını düşünüyoruz.

Türk sosyal güvenlik sistemi uzun yıllardır kendi gelirleri ile kendi giderlerini karşılama gücünden yoksun olmakla birlikte 2007-2016 yılları arasındaki süreçte finansal denge açısından olumlu bir yöne doğru evrilmekte ve sosyal güvenlik sisteminin bütçe açıkları azalmaktadır. Belirtelim ki sistemin bütçe açıkları, devlet tarafından, genel bütçeden yapılan transferle kapatılmaktadır. Ancak belirtildiği gibi son on yıl içinde gelirlerin giderleri karşılama oranı hızla yükselmektedir. Gerçekten de 2007 yılında % 69,43 olan gelirlerin giderleri karşılama oranı, 2011 yılında % 88,46'ya yükselmiş, 2015 yılı sonu itibari ile % 95,06' ya kadar yükselmiştir. Fakat 2016 yılında bu oran ülkenin genel konjonktürü sebebiyle % 92,50'ye gerilemiştir. Ancak 2007-2016 yılları arasındaki eğilimin devam etmesi durumunda kısa bir zaman sonra Türk sosyal güvenlik sisteminin kendi gelirleri ile giderlerini karşılama gücüne sahip olacağı görülmektedir. Ayrıca bilindiği gibi Kurum bütçesi dışında yer alan İşsizlik Sigortası Fonu her yıl artan miktarda bütçe fazlası vermektedir ve toplam Fon büyüklüğü 2016 yılı sonu itibari ile yüz milyar TL'yi aşmıştır. İşsizlik Sigortası Fonunun da Kurum bütçesi ile birlikte yorumlanması durumunda gelirlerin giderleri karşılama oranı anılan oranların da üzerindedir. Bu oranların gelecek adına ümit verici olduğu kanısındayız.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun gelir kaynakları; prim gelirleri, devlet katkıları ve diğer gelirler olmak üzere üç başlık altında toplanabilir. Diğer pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de sosyal güvenliğin en önemli finansman kaynağını primler oluşturmaktadır. Ülkemizde prim gelirlerinin toplam gelirlere oranının yıllara göre değişiklik gösterdiği ve dalgalı bir seyir izlediği söylenebilir. 2007-2016 yılları arasında prim gelirlerinin, toplam gelirlere oranı % 70 ile % 80 arasında değişmekle birlikte

ortalama olarak % 73'ler düzeyinde izlediği görülmektedir. Bu dönemde Türk sosyal güvenlik sisteminin toplam gelirlerinin yaklaşık olarak dörtte üçünün prim gelirlerinden oluştuğu söylenebilir. Bu oranın ise sürdürülebilirlik bakımından sağlıklı bir oran olduğu kanısındayız. Yine 2007-2016 yılları arasında devlet katkılarının toplam gelirlere oranı yaklaşık olarak % 16-17'ler düzeyinde izlerken, diğer gelirlerin toplam gelirlere oranı yaklaşık olarak % 13'ler düzeyindedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun giderleri de üç başlık altında toplanabilir. Bunlar: yaşlılık aylığı ödemeleri, sağlık harcamaları ve diğer giderlerdir. Sosyal güvenlik giderlerinin en önemli kalemi yaşlılık aylığı ödemeleridir. 2007-2016 yılları arasında yaşlılık aylığı ödemeleri, toplam giderlerin yaklaşık olarak % 65'i düzeyinde ve istikrarlı bir seyir izlemektedir. Sosyal güvenlik giderlerinin ikinci ana kalemini sağlık harcamaları oluşturmaktadır. 2007-2016 yılları arasında sağlık harcamaları, toplam giderlerin yaklaşık olarak % 25-27'si aralığında izlemektedir. Sosyal güvenlik giderlerinin üçüncü başlığı ise yaşlılık aylığı ödemeleri ve sağlık harcamalarının dışında kalan diğer giderlerdir. 2007-2016 yılları arasında diğer giderler, toplam giderlerin ortalama olarak yaklaşık % 8-9'u düzeyinde izlemektedir.

Finansman yönteminin seçimi noktasında birbirinden ayrı iki yönteme başvurulmaktadır. Bu yöntemlerden ilki kapitalizasyon (ya da biriktirme), ikincisi ise dağıtım (ya da yılı yılına finansman) yöntemidir. Finansman yöntemi olarak yalnızca kapitalizasyon yöntemi yahut da dağıtım yöntemi seçilebileceği gibi karma yöntemden de yararlanılmaktadır. Kapitalizasyon veya fon biriktirme yöntemi, sigortalanan sosyal risklerin ileride doğuracağı ödemeleri karşılayabilmek için bir fon oluşturulması fikrine dayanır.[565] Dağıtım yönteminde ise belirli bir dönemin gelirleri yine aynı dönemin ya da bir sonraki dönemin giderlerine tahsis edilir.[566] Dünyada yaygın ve baskın olarak uygulanan yöntem dağıtım yöntemidir. Ülkemizde ise mevzuat açısından kapitalizasyon yöntemi ağır basan karma bir sistemin tercih edildiği söylenebilir. Ancak bilindiği gibi Kurumun toplam gelirlerinin, toplam giderlerini karşılama kabiliyeti yoktur. Bunun doğal sonucu olarak da sağlanan gelirlerle (bütçe fazlasıyla) fon oluşturmak zaten fiilen imkansızdır. Böylece tüm sigorta kolları itibari ile kapitalizasyon değil fiilen dağıtım

[565] Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 65.
[566]Güzel/Okur/Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 65.

yöntemine geçildiği söylenebilir.[567] Ancak İşsizlik Sigortası Fonu ve Esnaf Ahilik Sandığı fon mantığı ile çalışmaktadır; yani benimsediği finansman yöntemi kapitalizasyon yöntemidir. Fiili durumun zorlaması dışında da bizce ülkemiz açısından en uygun finansman yöntemi dağıtım yöntemidir. Zira biriktirme yöntemindeki enflasyon tehlikesi ülkemiz için halen ortadan kalkmış değildir. Çift haneli enflasyon rakamları fonların erimesi tehlikesini içermektedir. Ancak bundan da önemlisi fonların verimsiz ve amacı dışında kullanılması riskidir. Ülkemizin tarihi maalesef fon yönetimi açısından başarısızlıklarla doludur.

Türk sosyal güvenlik sisteminde primler altı başlık altında toplanabilir. Bu primlerin beşi 5510 sayılı Kanunda düzenlenmişken, bir tanesi ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanunda; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarını kapsamak üzere kısa vadeli sigorta kolları primi; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarını kapsamak üzere uzun vadeli sigorta kolları primi; sağlık riskini sigortalamak üzere genel sağlık sigortası primi; yaşlılık aylığı alan bazı çalışanların tekrar çalışmaya başlaması durumunda alınan sosyal güvenlik destek primi ve bazı kamu görevlileri için öngörülen özel primler bulunmaktadır. 4447 sayılı Kanununda ise işsizlik sigortası primi düzenlenmiştir. Prim oranları ile ilgili olarak; adlarına % 2'lik kısa vadeli sigorta kolları primi ödenen bazı sigortalıların, kısa vadeli sigorta kolları kapsamında sigortalanan dört riskin bazılarından dışlanmasının ve fiili hizmet süresi zammına hak kazanan sigortalılardan hizmet akdiyle çalışanlarla, kamu görevlileri adına ödenen ek prim oranlarının farklı belirlenmesinin sorunlu durumlar olduğunu düşünüyoruz.

Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazançları toplamının % 2'sidir ve sigortalanan dört risk için uyguladığı toplulaştırılmış tek oran ile tek prim sistemine örnek teşkil eder. Kısa vadeli sigorta kolları priminin tamamını işveren öder. Ancak Kanunda bazı sigorta kollarına tabi kılınan Kanun md. 5/1/a ve md. 5/1/c bendi kapsamındaki sigortalılar ile yine bazı tam sigortalılardan Kanun ek md. 5, ek md. 9 ve hizmet akdiyle çalışan SGDP'liler adına % 2'lik kısa vadeli sigorta kolları primi ödenirken, bu sigortalılar kısa vadeli sigorta kolları kapsamında yalnızca iş kazası

[567] Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, s. 160-161; Dilik, **Sosyal Güvenlik**, s. 251 ila 255; Öztürk, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**, s. 26.

ve meslek hastalığı sigortasından yararlandırılmış, buna karşın analık ve hastalık sigortalarından dışlanmıştır. Yalnızca Kanun md. 5/1/a bendi kapsamındaki sigortalılar iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına ilaveten analık sigortasından yararlandırılmıştır. Ancak Kanunda iş kazası ve meslek hastalığı sigortalarının ikisini ya da bunlara ilaveten hastalık ya da analık sigortalarının üçünü kapsayacak şekilde bir prim oranı tayin edilmiş değildir ve esasen % 2'lik prim oranı, sigortalanan dört riski kapsayan kısa vadeli sigorta kolları prim oranıdır. Kanımızca, eğer bu sigortalılar analık ve/veya hastalık sigortaları kapsamı dışında tutulmak istendi ise bu kişiler için ödenecek kısa vadeli sigorta kolları prim oranının % 2'den daha az bir oranda belirlenmesi yerinde olurdu. Örneğin, tek prim sistemini de bozmadan, anılan dört riskin her biri için % 0,5'lik bir prim oranı belirlenip, sigortalanan dört riske birden tabi olmayan sigortalılar için bu oranlar toplamında prim alınması daha adil olacaktır. Böylelikle yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi kılınan bir sigortalının kısa vadeli sigorta kolları prim oranı % 1 olacaktır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasına ilaveten hastalık ya da analık sigortasına da tabi kılınan sigortalılar bakımından ise prim oranı % 1,5 olacaktır.

Uzun vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının % 20'sidir. Bu primin % 11'i işveren payı; % 9'u ise sigortalı payıdır. Ayrıca fiili hizmet süresi zammına hak kazanan sigortalılardan; hizmet akdiyle çalışanlar bakımından, hak kazanılan 60, 90 ve 180 günlük fiili hizmet süreleri için sırasıyla % 1, % 1,5 ve % 3'lük, kamu görevlileri açısından hak kazanılan 60, 90 ve 180 günlük fiili hizmet süreleri için sırasıyla % 3,33, % 5 ve % 10'luk ilave prim alınmaktadır. Bu ilave primlerin tümünü işveren ödemektedir. Ancak hak kazanılan fiili hizmet sürelerinin aynı olmasına rağmen ilave prim yükünün farklı tayin edilmesi kanımızca yerinde olmamıştır. Bunun yerine aktüeryal dengelere uygun prim oranlarının belirlenip, hak kazanılan gün sayısına göre hizmet akdiyle çalışanlar ve kamu görevlileri bakımından aynı ilave prim oranlarının belirlenmesinin daha isabetli olacağını düşünüyoruz.

Sosyal güvenlik prim miktarı, tespit edilecek olan sigorta prim matrahı miktarına belirli sigorta prim oranları uygulanarak hesaplanmaktadır. Sosyal güvenlik prim matrahı; sigortalının, prime esas kazançları toplamıdır. O halde prim miktarlarının

hesaplanması için öncelikle sigortalıların sosyal güvenlik prim matrahları belirlenecek; yani prime esas kazançlar toplamı saptanacak, akabinde de tespit olunan bu matrah miktarına belirli prim oranları uygulanarak prim miktarı hesaplanacaktır. Kanunda, hizmet akdiyle çalışan sigortalılar bakımından prime esas kazançların saptanması hususunda çeşitli eksiklik ve aksaklıklar olduğunu düşünüyoruz.

Kanun md. 4/1/a bendi kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançlar toplamının hesaplanması noktasında, prim matrahından kısmen istisna tutulan günlük yemek parasının miktarının günün ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak ve son derece yetersiz olduğu kanısındayız. Bizce bu miktarın büyükşehirlerde çalışan sigortalılarda göz önüne alınarak ihtiyaca cevap verecek şekilde revize edilmesi gerekmektedir. Prim matrahından kısmen istisna tutulan bir başka ödeme de işverenler tarafından sigortalılar adına ödenen özel sağlık sigortası primleri ve bireysel emeklilik katkı paylarıdır. Bu ödemelerin, asgari ücretin % 30'una kadar olan bölümü prim matrahına dahil değildir. Öğretide her iki ödemenin de ayni yardım niteliğinde sayılıp prim matrahına dahil edilmemesi gerektiği ifade edilse de bizce bireysel emeklilik ödemeleri ile özel sağlık sigortası ödemelerini ayırmak gerekir. Kanımızca, bireysel emeklilik sistemine ödenen primlerin, belirli şartlar altında sistemden çıkılıp geri alınması mümkün olduğu için likiditesi yüksektir ve bu ödemeler için bir üst sınır getirilmesi yerindedir. Ancak özel sağlık sigortasına ödenen primlerin geri alınması mümkün olmadığı gibi özel sağlık sigortası sayesinde Kurumun sağlık giderleri azalmaktadır. Bu sebeple özel sağlık sigortasına ödenen tutarların prim matrahına dahil edilmemesi gerektiği kanısındayız. Hatta paraya çevrilme olasılığı olmayan diğer sigorta ödemeleri ile ilgili olarak da aynı esaslar benimsenebilir. Uygulamada prim matrahına dahil edilip edilmeyeceği tartışmalı olan yemek kartları ile ilgili olarak Kurumca bugüne kadar herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Günümüzde özellikle merkezi lokasyonlarda faaliyet gösteren şirketlerde yemek kartı uygulamasına geçilmiştir. Bu kartlar sayesinde sigortalılar, anlaşmalı yerlerde yemek ihtiyacını gidermektedir. Yemek kartlarının ayni ya da nakdi nitelikte olup olmadığı ya da bunların prim matrahına dahil edilmesi noktasında herhangi bir istisna tutarının olup olmadığının Kurumca düzenlenmesi yerinde olacaktır. Böyle bir düzenleme olmadığı için bazı işverenlerce bu kartlara yapılan yükleme tutarları prime esas kazançlar toplamına dahil edilmekte, bazı işverenlerce de ayni nitelikte olduğu

düşüncesi ile prim matrahına dahil edilmemektedir. Bizce bu kartların likiditesi yüksektir ve restoranların dışında da başta marketler olmak üzere çeşitli sektörlerde kullanım alanı mevcuttur. Kanımızca bu kartlara da günlük sınırlama getirilmedir; ancak bu sınırlama yukarıda eleştirisi yapılan mevcut günlük yemek istisnası kadar değil günün ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikte bir sınırlama olmalıdır.

Bağımlı çalışan sigortalıların işverenlerince, bu sigortalıların çalışmalarının her ay aylık prim ve hizmet belgesi ile ve e-sigorta kanalıyla Kuruma bildirilmesi gerekmektedir. Bağımsız çalışan sigortalıların kendi adlarına aylık prim ve hizmet belgesi düzenlemesi gerekmemektedir. Bu sigortalıların prim matrahları, kendi beyanlarına göre tespit olunacaktır. Beyanda bulunmayan sigortalıların prim matrahı ise asgari ücret olarak kabul edilecektir. Kanun md. 86/1'e göre; Kanun md. 4/1/a-c bendi ve Kanun md. 5 kapsamındaki sigortalılar ile sosyal güvenlik destek primine tabi olan sigortalılar için bunların işverenlerince, Kuruma verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerinin şeklinin, içeriğinin, eklerinin, ilgili olduğu dönemin ve verilme süresi ile diğer hususların Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından kural olarak; özel nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler takip eden ayın 23. gününün sonuna kadar, resmi nitelikteki işyerlerinin işverenlerince, bir aya ilişkin asıl, ek ya da iptal mahiyetteki APHB'ler belgenin ilişkin olduğu dönemi takip eden takvim ayının 7. gününün sonuna kadar Kuruma e-sigorta yolu ile gönderilmek zorundadır. Kamu görevlileri bakımından ise aylık prim ve hizmet belgeleri, en geç maaş ödemesinin yapılması gereken tarihi takip eden 10. günün sonuna kadar yine e-sigorta kanalıyla Kuruma verilecektir.

Hizmet akdiyle çalışan sigortalıların işverenleri, istihdam ettikleri sigortalıların SPEK toplamı üzerinden hesap edecekleri sosyal güvenlik primi işçi paylarını sigortalıların brüt ücretlerinden kesecek ve sosyal güvenlik işveren prim paylarını da buna ekleyerek en geç Kurum tarafından belirlenen günün sonuna kadar bu tutarları ödeyeceklerdir (Kanun md. 88/1). Hak edilen fakat ödenmemiş olan ücretlere ilişkin olarak da aynı uygulama geçerli olacaktır (Kanun md. 88/2). Hizmet akdiyle çalışanlar bakımından primlerin ödenme süresi, ayın 1'i ile 30'u arasındaki hizmetleri karşılığında

ücret alanlar bakımından en geç prim ve hizmet belgesinin ait olduğu ayı takip eden ayın son gününe kadar Kuruma ödenecektir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/4). Bağımsız çalışan sigortalılar her aya ait primlerini, izleyen ayda Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma ödeyecekleridir (Kanun md. 88/6). Kurumca bu süre, izleyen ayın son günü olarak belirlenmiştir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 108/1). Kamu görevlileri açısından primlerin, her ayın 15'i ila izleyen ayın 14'ü arasındaki maaşını ayın 15'inde peşin alan sigortalılar bakımından, maaş ödemelerinin yapılması gereken takvim ayının son gününe kadar ödenmesi gerekmektedir. Kanunda, primlerin belirlenen yasal süre içinde ödenmemesinin yaptırımı olarak gecikme cezası ve gecikme zammı öngörülmüştür (md. 89/2).

Sosyal güvenliğin üçlü finansmanı çerçevesinde işverenlerden alınan primler önemli bir paya sahip olsa da bu primlerin işverenler açısından önemli bir maliyet unsuru olduğu da tartışmasızdır. Günümüzde devletler aktif istihdam politikaları çerçevesinde işverenlerin prim maliyetlerini düşürüp istihdamı arttırma, kayıtlı istihdamı destekleyerek kayıt dışı istihdamla mücadele etme, prim borçlarını süresinde ödeyen işverenlere teşvik desteği sağlayarak prim tahsilatını arttırma noktalarında sıklıkla prim teşviklerine başvurmaktadırlar. Ülkemizde bu kapsamda çok sayıda prim teşvikini hayata geçirmiştir. 2017 yılı itibari ile ikincil mevzuat çalışmaları devam eden teşvikler de dahil olmak üzere toplam onaltı prim teşviki uygulanmaktadır. Bu teşvikler, hedeflenen amaca göre genel, bölgesel, dezavantajlı çalışanlara yönelik, cinsiyete yönelik, mesleki belge sahipliğine yönelik, sektöre yönelik vb. alt başlıklar altında toplanabilir. Uygulanmakta olan prim teşviki politikalarının isabetli olduğunu düşünsek de uygulamada çeşitli sorunlar olduğu düşüncesindeyiz.

Öncelikle teşvik mevzuatımızın oldukça dağınık olduğu kanısındayız. Bu dağınıklık sebebiyle uygulayıcılar teşvik mevzuatını takip etmekte zorlanmaktadırlar. Teşviklerle ilgili olarak yayımlanan onlarca Kurum genelgesi bulunmaktadır. Bu genelgeler zaman zaman başka genelgeler ile tadil edilmekte ve fakat eski genelgeler revize edilmediği için değişiklikler gözden kaçabilmektedir. Bu sebeple prim teşvikleri ile ilgili olarak yürürlükte olan tüm Kurum genelgelerinin daha önce Sigortalılık İşlemleri Birleşik Genelgesi ve Tahsis Genelgesinde olduğu gibi birleştirilmesinin ve bu

genelgede sonradan yapılacak olan tadilatların da birleşik genelgeye işlenmesi isabetli olacaktır. Ayrıca bu birleşik genelge ile teşviklere olabildiği ölçüde ortak hükümler getirilmeli ve norm birliği sağlanmaya çalışılmalıdır.

Kanımızca teşvik uygulamaları ile ilgili olarak yaşanan en büyük sorun getirilen teşviklerin kompleks yapısıdır. Özellikle bazı teşviklerden yararlanmak için aranan şartların fazlalığı ve süreli teşviklerin takibinin yapılması gerekliliği işverenleri bu teşviklerden yararlanma noktasında sıkıntıya sokmaktadır. İşverenler bunun yerine daha basit şartları olan teşviklere yönelmektedirler. Sanırız bunun en güzel örneği 6111 sayılı teşviktir. Bu teşvik 2011 yılında getirilmiş olmasına rağmen anlaşılmasındaki ve takibindeki güçlük sebebiyle işverenler uzunca bir süre bu teşvikten yararlanmak yerine parasal olarak daha az miktarda faydalandıkları 5510 teşvikinden yararlanmıştır. Diğer yandan teşviklerin bu karmaşık yapısı ve takibindeki güçlük yeni bir sektör doğurmuş ve teşvik hizmetleri veren şirketler kurulmuştur. Ancak bu şirketler işlem ücretlerini yararlanılan teşvikin belirli bir miktarı olarak belirlemiş ve adeta prim teşviklerinin kar ortağı olmuştur. Bu durum ise teşviklerle hedeflenmiş olan amaçların gerçekleşmesini yavaşlatan bir husustur. Teşviklerin daha yalın ve anlaşılır olarak düzenlenmesi durumunda işverenler teşvik işlemlerini kendileri gerçekleştirecek ve böylece hedeflenen amaçlara daha hızlı ulaşmak mümkün olacaktır. Ayrıca Kurum elektronik sisteminin yararlanılacak olan teşvikler konusunda işverenleri yönlendirecek şekilde revize edilmesinin de yararlı olacağını düşünüyoruz.

Teşvik uygulamaları ile ilgili olarak değinilmesi gereken başka bir hususta prim teşviklerinden geriye dönük olarak yararlanılıp yararlanılmayacağı hususudur. Daha önce herhangi bir kanun numarası seçilmeden Kuruma verilmiş olan prim ve hizmet belgelerinden dolayı geriye dönük olarak teşviklerden yararlanmak mümkündür. Ancak daha önce bir kanun numarası seçilerek Kuruma verilmiş olan prim ve hizmet belgelerinin, daha sonra başka bir kanun numarası seçilerek değiştirilmek istenmesi 18.03.2015 tarih ve 2015/10 sayılı Kurum Genelgesi ile 18.03.2015 tarihinden sonra yasaklanmıştır. Anılan tarihten önce ise bu yönde değişiklik yapılabilmekteydi. Düzenlemenin yerindeliği ayrı bir tartışma konusu olsa da Kanunda yer almayan bir yasaklamanın Kurum tarafından genelge ile getirilmiş olması kanımızca isabetli

olmamıştır. Eğer bu yönde bir engelleme yapılmak isteniyorsa bunun kanun yoluyla yapılması daha yerinde olurdu.

KAYNAKÇA

Akın, Levent. "Prim Alacaklarına Uygulanacak Olan Zamanaşımı". **Çimento İşveren Dergisi**. Cilt: 28, Sayı: 4, Temmuz 2014, ss. 34-44.

Akın, Levent. "Uzun Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler", **Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri**. Ankara, 29-30 Kasım 2006.

Akpulat, Ayşe Köme. "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İyiniyetin Korunması". **Sicil**. Sayı: 23, 2009, ss. 195-207.

Aktay**,** Nizamettin. "Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Önemli Bir Unsur Olarak Çalışma Yaşamının Denetimine İlişkin Uluslararası Düzenlemeler". **Sosyal Güvenlik Dergisi**. Cilt: 2, Sayı: 2, Haziran 2012, ss. 9-34.

Alper, Yusuf. "5510 Sayılı Kanun'da md. 4/1/a Kapsamındaki Sigortalılar Açısından Primler". **Sicil**. Sayı: 12, 2008, ss. 161-175.

Alper, Yusuf. "5510 Sayılı Kanun'da Primlerin Karşılık Olma Özelliği ve Çırakların ve Mesleki Eğitim Gören Öğrencilerin Sosyal Güvenliği". **Sicil**. Sayı:18, 2010, ss. 175-183.

Alper, Yusuf. "6111 Sayılı (Torba) Kanun ve Sosyal Güvenlikle (5510 Sayılı Kanun) İlgili Değişiklikler". **Asomedya**. Mart-Nisan 2011, ss.

Alper, Yusuf. "8. Yılına Girerken Sosyal Güvenlik Reformu: Hedefler, Beklentiler ve Gerçekleşmeler". **Türk Metal**. Sayı: 198, Ocak 2016, ss. 24-27.

Alper, Yusuf. "Genel Sağlık Sigortası ve Gelir Testi Uygulaması". **Türk İş Dergisi**. Sayı: 397, Mart-Nisan 2012, ss. 56-60.

Alper, Yusuf. “Reform Sonrası Dönemde Doğruları ve Yanlışları ile Sosyal Güvenlik Politikaları”. **İşveren Dergisi**. Cilt: 54, Sayı: 4, Temmuz-Ağustos 2016, ss. 81-86.

Alper, Yusuf. “Sosyal Güvenliğin Finansmanı”, Yusuf Alper ve Seda Tekeli (Ed). **Sosyal Güvenlik** içinde. 4. Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2659, 2015, ss. 122-153.

Alper, Yusuf. “Sosyal Güvenliğin Finansmanı/Primler”, **Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri**. Ankara, 29-30 Kasım 2006.

Alper, Yusuf. “Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler”. **Sosyal Güvenlik Dergisi**. Cilt: 1, Sayı: 1, Haziran 2011, ss. 7-47.

Alper, Yusuf. “Sosyal Güvenlik ve Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Kurumları”. **Toprak İşveren Dergisi.** Sayı: 112, Aralık 2016, ss. 5-11.

Alper, Yusuf. “Sosyal Güvenlikte Fırsatları Kaçırıyor muyuz?. **Türk Metal**. Cilt: 45, Sayı: 185, Aralık 2014, ss. 45-49.

Altındal, Hüseyin. “Esnafa Getirilen Yeni Sigorta Sistemi: Esnaf Ahilik Sandığı”, (Elektronik Versiyon). *Yaklaşım*. Kasım 2017, Sayı: 299, (25.11.2017).

Arıcı, Kadir. “Genel Sağlık Sigortasında Sigortalı Kavramı”. **Türk İş Dergisi**. Sayı: 397, Mart-Nisan 2012, ss. 49-55.

Arıcı, Kadir. “Türk Genel Sağlık Sigortası Sisteminin Yeterliliği Sorunu”. **Sicil**. Sayı:13, 2009, ss. 148-158.

Arıcı, Kadir. **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**. Ankara: Gazi Kitabevi, 2015.

Aslanköylü, Resul. “Dürüstlük Kuralının ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağının Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkisi”. **Sicil**. Sayı: 16, 2009, ss. 203-213.

Aslanköylü, Resul. “Sosyal Sigortalar Kurumunca Yapılan Fazla ya da Yersiz Ödemelerin Geri Alınması”. **Kamu-İş Dergisi**. Cilt: 13, Sayı: 3, 2014, ss. 23-35.

Ataman, Berrin Ceylan. **Çalışma Ekonomisi**. Ankara: İmaj, Nisan 2014.

Ayan, Zehra. “Sosyal Sigorta Prim Borçlarının Tahsilinde Zamanaşımı”. Sicil. Sayı:19, 2010, ss. 114-124.

Aydın, Ufuk. “İhaleli İşlerde Asgari İşçilik Prim Farkından Alt İşverenin Sorumluluğu”. **Sosyal Güvenlik Dergisi**. Cilt: 3, Sayı: 1, Ocak 2013, ss. 9-18.

Ayhan, Abdurrahman. “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri”. **Sosyal Güvenlik Dergisi**. Cilt: 2, Sayı: 1, Ocak 2012, ss. 41-55.

Bedir, Gökhan. “İşbaşı Eğitim Programını Tamamlayan Kişileri Çalıştıran İşverenlere Sigorta Prim Teşviki Getirildi”. **Mali Çözüm**. Sayı: 139, Ocak-Şubat 2017, ss. 261-267.

Bilaloğlu, Eriş. “Genel Sağlık Sigortası: Kimin İhtiyacı?”. **Türk İş Dergisi**. Sayı: 397, Mart-Nisan 2012, ss. 45-46.

Boyraz, Şükrü. “Çalışma Hayatında Engelliler”. **Toprak İşveren**. Sayı: 89, Eylül 2010, ss. 10-13.

Can, Mevlüt. “4447 Sayılı Yasa’da Kayıtdışı İşçiliğe İlişkin Güvenlik Düzenekleri”. **TÜHİS**. Cilt: 16, Sayı: 4-5, Kasım 2000, ss. 26-43.

Caniklioğlu, Nurşen. “5510 Sayılı Kanun ve İş Sözleşmesine Göre Çalışanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışmaları”. **Sicil**. Sayı: 10, 2008, ss. 164-177.

Caniklioğlu, Nurşen. “5510 Sayılı Kanuna Göre Sosyal Güvenlik Kurumunun Prim Alacaklarında Zamanaşımı”. MÜHFAD. Sayı: 20, 2014, ss. 825-849.

Caniklioğlu, Nurşen. “6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler”. **Toprak İşveren Dergisi**. Sayı: 89, Mart 2011, ss. 10-21.

Caniklioğlu, Nurşen. “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Açısından Yeni Mevzuatın Getirdiği Değişiklikler”, **Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri**. Ankara, 29-30 Kasım 2006.

Caniklioğlu, Nurşen. “Prime İlişkin Yükümlülükler”. **İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler İşletmelere Ne Getiriyor? Semineri**. İstanbul, 16 Temmuz 2008, ss. 144-188.

Caniklioğlu, Nurşen. **Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri**. 1. Baskı. İstanbul: Beta, 2011.

Caniklioğlu, Nurşen ve Saim Ocak. “5921 Sayılı Kanunla Getirilen Teşvikler”. **Sicil**. Sayı: 15, 2009, ss. 167-182.

Caniklioğlu, Nurşen ve Saim Ocak. “İşverenlerin Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Prim Payında Yüzde Beş Oranında İndirim”. **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Dergisi**. Cilt: 6, Sayı: 21, Nisan 2009, ss. 205-238.

Centel, Tankut. “Sosyal Güvenlik Kapsamında İşsizlik Sigortasına Topluca Bakış”. **Çimento İşveren Dergisi**. Cilt: 31, Sayı: 6, Kasım 2017, ss. 8-17.

Çavuş, Özgür Hakan. “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Düzenlenen Fiili Hizmet Süresi Zammı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları”. **Sicil**. Sayı: 22, 2011, ss. 155-168.

Çavuş, Özgür Hakan. "Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Devamlı ve Geçici İşyerlerinde Asgari İşçiliğin Saptanmasına Yönelik Denetim". **Sosyal Güvenlik Dergisi**. Cilt: 6, Sayı: 2, Ekim 2016, ss. 68-92.

Çelikoğlu, İlyas. "Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Finansman Yöntemleri ve Türkiye Uygulaması". **Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi**. DPT. Yayın No: 2355, Eylül 1994.

Çenberci, Mustafa. **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**. Ankara: Olgaç Matbaası, 1985.

Çolak, Mahmut. "Sosyal Güvenlikte Uzlaşmanın Sınırı", (Elektronik Versiyon). *Yaklaşım*. Sayı: 296, Ağustos 2017, (26.11.2017).

Demir, Vakkas. "Şirket Ortakları Çalıştırdığı İşçisinden Daha Düşük Prim Ödeyebilir". **Sicil**. Sayı: 26, 2012, ss. 121-124.

Dilik**,** Sait**. Sosyal Güvenlik**. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1992.

Dilik, Sait. "Sosyal Güvenliğin Finansmanında Yansıma Olayı". **Kamu-İş**. Cilt: 7, Sayı: 4, 2004, ss. 38-61.

Dündar, Fahri Mahir. "687 KHK Teşvikinden Faydalanan İşverenlerin Dikkat Etmesi Gereken Hususlar". (Elektronik Versiyon). *Yaklaşım*. Eylül 2017, Sayı: 299, (25.11.2017).

Ekmekçi, Ömer ve Murat Ceyhan. "İş Hukuku, Sosyal Güvenlik ve Vergi Mevzuatı Açısından İşe İade Davaları". **Mali Çözüm**. Sayı: 141, Mayıs-Haziran 2017, ss. 249-264.

Ergin, Hediye. "5510 Sayılı Kanunda Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması". **Sicil**. Sayı: 15, 2009, ss. 183-192.

Ergin, Hediye. "İşverenlere Getirilen Beş Puanlık Prim İndirimi". **Sicil**. Sayı: 12, 2008, ss. 176-186.

Erol, Hatice. “Türkiye’de Sağlık Reformları ve Sağlık Harcamalarının Değerlendirilmesi”. **Sosyal Güvenlik Dergisi**. Cilt: 4, Sayı: 1, Ocak 2014, ss. 9-34.

Ertürk, Şükran. “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Hükümlerinin Birlikte Değerlendirilmesi”. **Sicil**. Sayı: 5, Mart 2007, ss. 120-124.

Gerek, Nüvit. “5754 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510) ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile Getirilen Yenilikler”. **TÜHİS**. Cilt: 21, Sayı: 5-6, Ağustos-Kasım 2008, ss. 1-17.

Gerek, Nüvit. “İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri”. **TÜHİS**. Cilt: 25, Sayı: 3-4-5-6, Şubat-Mayıs-Ağustos-Kasım 2014, ss. 1-20.

Göçmen, Murat. “Ülkemizdeki İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Fonu Uygulamaları”. **Kamu-İş Dergisi**. Cilt: 12, Sayı: 2, 2012, ss. 137-158.

Gökbayrak, Şenay. “Değişen Refah Devletleri ve Sosyal Yardımlar”. **Sosyal Güvenlik Dergisi**. Cilt: 7, Sayı: 1, Mayıs 2017, ss. 71-90.

Göktaş, Kerem. **İşçi İstihdamında İşverenler İçin 18-29 Yaş Teşviki**. İstanbul: Legal, 2012.

Gümüş, Erhan. “Son Değişiklikler Çerçevesinde Yeni Teşvik Sistemi”. **Mali Çözüm**. Sayı: 115, Ocak-Şubat 2013, ss. 89-132.

Güneş, İsmail ve Soner Yakar. "Sosyal Sigorta Finansman Yöntemleri ve Türkiye'de Sosyal Sigorta Kurumlarının Finansman Yöntemlerinin Değerlendirilmesi". **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. S: 2, 2004, ss. 127-142.

Güzel, Ali. "Sosyal Güvenlik Reformuna İlişkin Genel Bir Değerlendirme". **Toprak İşveren Dergisi**. Sayı: 70, 2006, ss. 1-10.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 16. Baskı. İstanbul: Beta, 2016.

Kılıç, Cem. "İşyerlerine Getirilen Teşvikler, İşsizlik Sigortası Düzenlemeleri ve İşkur Faaliyetleri". **İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler İşletmelere Ne Getiriyor? Semineri**. İstanbul, 16 Temmuz 2008.

Kızılray, Ender. "5510 Sayılı Yasa Kapsamında Prime Esas Kazançlar". **Sicil**. Sayı: 15, 2009, ss. 221-225.

Koray, Meryem. **Sosyal Politika**. 4. Baskı. Ankara: İmge, Kasım 2012.

Korkusuz, Refik ve Suat Uğur. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 5. Baskı. Bursa: Ekin, 2016.

Kuruca, Mustafa. "Genel Sağlık Sigortası", **Yayınlanmamış Doktora Tezi**. Marmara Üniversitesi SBE, 2012.

Kuzgun, İnci Kayhan. "Türkiye'de Özürlü İşgücünün Ücret Karşılığı İstihdamında Politika Değişikliği ve Nedenleri". **Toprak İşveren**. Sayı: 89, Eylül 2010, ss. 14-17.

Mutluer, Kamil. "Vergilendirme Süreci", Fethi Heper ve Recai Dönmez (Ed). **Vergi Hukuku** içinde. 4. Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1536, 2006, ss. 85-102.

Odaman, Serkan. “Sigorta Prim Alacaklarında Zamanaşımı”. **Sicil**. Sayı: 20, 2010, ss. 141-144.

Olgaç, Cüneyt ve Mehmet Bulut. **İstihdam Teşvikleri**. 1. Baskı. Ankara: TÜRMOB Yayınları, 2014.

Oral, İlhan. “5510 Sayılı Kanunun Fiili Hizmet Süresi Zammına İlişkin Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi”. **Çimento İşveren**. Cilt: 23, Sayı: 2, Mart 2009, ss. 20-44.

Oral, İlhan. “Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler”. **Çalışma ve Toplum**. Sayı: 19, 2008/4, ss. 135-186.

Oral, İlhan. “Primler”, Nüvit Gerek ve Abdurrahman İlhan Oral (Ed). **Sosyal Güvenlik Hukuku** içinde. 4. Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2872, 2015, ss. 198-219.

Ören, Kenan ve Murat Göçmen. “6111 Sayılı Torba Yasanın Getirdiği Reform ve Değişikliklerden Çalışma Hayatına Yansımalar (Kısmi Bir Analiz)”. **Kamu-İş**. Cilt: 12, Sayı: 1, 2011, ss. 1-26.

Özcan, Celal. “7020 Sayılı Kanun’a Göre Yeni SGK Borç Yapılandırılması”. *Dünya*. 31.05.2017. https://www.dunya.com/kose-yazisi/7020-sayili-kanuna-gore-yeni-sgk-borc-yapilandirmasi/365216, (06.12.2017).

Özcan, Celal. “Genel Sağlık Sigortasında Güncel Değişiklikler”. *Dünya*. 12.05.2017. https://www.dunya.com/kose-yazisi/genel-saglik-sigortasinda-guncel-degisiklikler/362287, (06.12.2017).

Özcan, Celal. “İşyeriniz İş-Kur İşbaşı Eğitim Programı Avantajından Yararlanıyor mu?”. *Dünya*. 23.03.2016. https://www.dunya.com/kose-yazisi/isyeriniz-is-kur-isbasi-egitim-programi-avantajindan-yararlaniyor-mu/27562, (07.12.2017).

Özcan, Celal. "Yeni İstihdama Prim, Gelir Vergisi ve Damga Vergisi Teşviki". *Dünya*. 15.02.2017. https://www.dunya.com/kose-yazisi/yeni-istihdama-prim-gelir-vergisi-ve-damga-vergisi-tesviki/350001, (07.12.2017).

Özcan, Celal. "Yüksek Ücret Alanlara ve İşverenlerine Yeni Yılda Kötü Sürpriz". *Dünya*. 04.11.2016. https://www.dunya.com/kose-yazisi/yuksek-ucret-alanlara-ve-isverenlerine-yeni-yilda-kotu-surpriz/336505, (06.12.2017).

Özcan, Celal ve Eyüp Sabri Demirci, **Sigorta Prim Teşvikleri**, İstanbul: PWC, 2013.

Özdamar, Murat ve Erden Çakar. "Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Özel İnşaat İşyerlerinde Asgari İşçilik Uygulaması: Bilinmesi Gerekenler". **Mali Çözüm**. Sayı: 127, Ocak-Şubat 2015, ss. 255-271.

Özdemir, Cumhur Sinan. "Esnaf Ahilik Sandığı veya Esnaf İşsizlik Sigortası Neler Getiriyor". **Mali Çözüm**. Sayı:143, Eylül-Ekim 2017, ss. 275-278.

Özdemir, Halil. "Sosyal Güvenlik Kurumunun 6183 Sayılı Yasaya Göre Ödeme Emri ve İptali Davaları". **Sicil**. Sayı: 31, 2014, ss. 87-113.

Özkan, Mehmet Ali. "İlave İstihdam İçin İşverenlerimiz Desteklenecek". **Toprak İşveren**. Sayı: 113, Mart 2017, ss. 4-6.

Öztürk, Berna. **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler**. Ankara: Turhan, 2016.

Parasız, İlker. "Likidite", **Modern Ansiklopedik Ekonomi Sözlüğü**. Bursa: Ezgi Kitabevi, 1999.

Sağlam, Erdoğan. "Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında 5746 Sayılı Kanunla Getirilen Vergi ve SSK Teşvikleri". **Sicil**. Sayı: 10, 2008, ss. 247-253.

Sanal, Engin. “Aktif İstihdam Politikaları”. **Toprak İşveren**. Sayı: 99, Eylül 2013, ss. 13-17.

Saraç, Coşkun. “Sigortalı Hizmetlerinin Hükmen Tespiti” (Osman Güven Çankaya’ya Armağan). Ankara: Kamu İş, 2010, ss. 451-488.

Saraç, Coşkun. “Son Tasarı Işığında 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun Başlıca Yenilikleri”. **Sicil**. Sayı: 9, 2008, ss. 120-131.

Saraç, Coşkun. “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Primsiz Ödemeler ve Sosyal Güvenlik Kurumu Kanun Tasarılarına İlişkin Genel Bir Değerlendirme”. **Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi**. Cilt: 8, Sayı: 1, 2006, ss. 325-342.

Saraçel, Nükhet. “Sosyal Sigortalar Uygulamasında Kazanç Kavramı”. **Kamu İş**. Cilt:4, Sayı: 3, 1998, ss. 17-43.

Sözer, Ali Nazım. “5510 Sayılı Yasaya İlişkin Değişiklik Tasarısında Genel Sağlık Sigortası”. **İşveren Dergisi**. Sayı: 7, Nisan 2008, ss. 27-33.

Sözer, Ali Nazım. “Genel Sağlık Sigortası”, **Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri**. Ankara, 29-30 Kasım 2006.

Sözer, Ali Nazım. **Türk Genel Sağlık Sigortası**. 1. Baskı. İstanbul: Beta, Aralık 2014.

Sözer, Ali Nazım. **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**. 2. Baskı. İstanbul: Beta, 2015.

Süngü, Yakup. “Yeni İstihdam Paketi ve Sosyal Sigortalarda Uygulanan Teşvikler”. **Sicil**. Sayı: 11, 2008, ss. 131-141.

Şakar, Müjdat. **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**. 7. Baskı. Ankara: Parametre, 2015.

Şakar, Müjdat. “GSS Bir Sigorta Değil Sağlık Vergisidir”. **Mercek**. Sayı:17, Nisan 2012, ss. 23-29.

Şakar, Müjdat. “İşkur İşbaşı Eğitim Programındaki Değişiklikler”, (Elektronik Versiyon). *Yaklaşım*. Mayıs 2016, Sayı: 281, (25.11.2017).

Şakar, Müjdat. “Prim İndirimi Genelgesi Kanunu Aşıyor!”. **Sicil**. Sayı: 17, 2010, ss. 249-252.

Şakar, Müjdat. “SGK Bizi Gözetliyor”. **Sicil**. Sayı:13, 2009, ss. 174-180.

Şakar, Müjdat. “Sigortasız Çalıştırılanlar İçin Son Çare: Hizmet Tespiti Davası”. (Elektronik Versiyon). *Yaklaşım*. Kasım 2015, Sayı: 275, (25.11.2017).

Şakar, Müjdat. **Sosyal Sigortalar Uygulaması**. 12. Baskı. İstanbul: Beta, 2017.

Talas, Cahit. **Sosyal Ekonomi**. 6. Baskı. Ankara: Sevinç Matbaası, 1983.

Tatar, Gülsüm. “Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk”. **Çalışma ve Toplum**. Sayı: 55, 2017/4, ss. 2133-2170.

Tatar, Mehtap. “Sağlık Hizmetlerinin Finansman Modelleri: Sosyal Sağlık Sigortasının Türkiye’de Gelişimi”. **Sosyal Güvenlik Dergisi**. Cilt: 1, Sayı: 1, Haziran 2011, ss. 103-133.

Tiryaki, Hamit ve Yalçın Baştürk. **Sigorta Prim Teşvikleri ile İlgili Mevzuat**. 1. Baskı. Ankara: Bilge, 2016.

Tuncay, Can. “Türk Emeklilik Sisteminde Reform Projesinin Değerlendirilmesi. **Çimento İşveren Dergisi**. Cilt: 19, Sayı: 2, Mart 2005, ss. 4-17.

Tuncay, Can ve Ömer Ekmekçi. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**. 18. Baskı. İstanbul: Beta, 2016.

Tunçay, Süleyman. "Tüm Tehlike Sınıfları İçin Kısa Vadeli Sigorta Primi Aynı Oranda Uygulanacak". **Mali Çözüm**. Sayı:116, Mart-Nisan 2013, ss. 163-170.

Tunçomağ, Kenan. **Sosyal Sigortalar**. 5. Bası. İstanbul: Beta, 1990.

Uğur, Murat. "4447 sayılı Kanunun Geçici 10. Maddesi ile Getirilen Teşvikten Yararlanabilme Şartları". **Sicil**. Sayı: 25, 2012, ss. 189-198.

Uşan, Fatih. "Kanun Yapmak Bu Kadar Kolay mı Yahut Bu Kadar Zor mu? (5510 Sayılı Kanun Uygulaması Çerçevesinde Bir Tespit)". **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**. Sayı: 2016/1, Ocak 2016, ss. 209-228.

Uşan, Fatih. **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları**. 2. Baskı. Ankara: Seçkin, 2009.

Üçışık, Hasan Fehim. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 1. Baskı. İstanbul: Ötüken, 2015.

Ünalan, Uğur ve Çağlar Mızrak. "Son İki Yılda GSS Alanında Neler Yapıldı", (Elektronik Versiyon). *Yaklaşım*. Eylül 2017, Sayı: 297, (26.11.2017).

Yazgan, Turan. **Sosyal Güvenlik Ders Notları**. 2. Baskı. İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, 2011.

Yazıcı, Nusret. "İşbaşı Eğitim Programları ve Teşvikler". **İş ve Hayat Dergisi**. Sayı: 2, 2015, ss. 197-203.

Yılmaz, Halil. "Yargıtay Kararları Işığında Sigortalı Hizmetlerin Tespiti Davalarında Süre". **Çimento İşveren Dergisi**. Cilt: 30, Sayı: 2, Mart 2016, ss. 8-23.

Yurdadoğ, Volkan. “Sosyal Güvenliğin Finansman Yöntemleri”. **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**. Cilt: 2, 2000, ss. 81-88.

Yücel, Mehmet. “Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesine İlişkin 6728 Sayılı Kanunla Getirilen Düzenlemenin Uygulama Esasları”. **Mali Çözüm**. Sayı: 140, Mart-Nisan 2017, ss. 149-172.

Yüksel, Hasan. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. Bursa: Ekin, 2016.

YARARLANILAN DİĞER KAYNAKLAR

Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük, “Devalüasyon Kavramı”, (Erişim: http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5830aacf8daec9.16318969 (Erişim Tarihi: 19.11.2016).

Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük, “Enflasyon Kavramı”, (Erişim: http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5830aa030dcfd4.19047881 (Erişim Tarihi: 19.11.2016)).

Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük, “Finansman Kavramı”, (Erişim: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5824a8be0129b3.97126798 (Erişim Tarihi: 10.11.2016)).

Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük, “Likidite Kavramı”, (Erişim: http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5828e41c65ca57.87147051 (Erişim Tarihi: 14.11.2016)).

Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük, “Matrah Kavramı”, (Erişim: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.581b9e79121ad9.30643104 (Erişim: 03.11.2016)).

Sosyal Güvenlik Kurumu Kurumsal İstatistikleri, Aylık İstatistikler; (Erişim:http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri (Erişim Tarihi: 22.03.2017))

Türkiye İş Kurumu e-Yayınlar, Kurumsal Bilgiler; (http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/yayinlar.aspx#dltop (Erişim Tarihi: 23.03.2017))

Kalkınma Bakanlığı, Ekonomik Sosyal Göstergeler Raporu; (http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/EkonomikSosyalGostergeler.aspx (Erişim Tarihi: 23.03.2017))