



AYSEL ARSLAN  
S. M. MALİ MÜŞAVİR

## ÇIRAKLIK SİSTEMİ VE UYGULAMALARI

### I. GENEL BİLGİ

İşletmelerde eğitimli eleman ihtiyacını karşılamak için başvurulan uygulamalardan en önemlisi çıraklık sistemidir. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile düzenlenen çıraklık müessesesi ile ilgili uygulamalar, vergisel boyutu yazımızın konusunu oluşturmaktadır.

### II. AÇIKLAMALAR

19.06.1986 tarih ve 19139 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile çıraklıkla ilgili yasal düzenlemelere yer verilmiş olup, Kanun’da yer alan söz konusu açıklamalar maddeler halinde sunulmuştur.

\* **Aday Çırak:** Çıraklığa başlama yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğinin ön bilgileri verilen kişi

**Çırak:** Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi”olarak tanımlanmıştır. (3308/ Md.3)

\* **Çıraklık şartları;** 14 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış olmak, en az ilköğretim okulu mezunu olmak ile bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak şeklinde belirlenmiştir.

2001 yılında yapılan değişiklikle ***19 yaşından gün almış olanlardan daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanlara, yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek mesleki eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabilme yolu açılmıştır.*** (3308/Md.10)

Böylece, daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olan bir şahıs 19 yaşından büyük dahi olsa çıraklık eğitimine alınabilmesiyle ***çıraklıkta üst yaş sınırı kaldırılmıştır.***

\* ***“İşyeri sahibi aday çırağı veya çırağı çalıştırmaya başlamadan önce bunların velisi veya vasisi yada reşit ise kendisi ile yazılı bir çıraklık sözleşmesi yapmak zorundadır.*** (3308/ Md.13)

Çıraklık sözleşmesi; çırağın sözleşme süresi içinde reşit olması halinde, çırağın rızasıyla, işyeri sahibinin değişmesi halinde yeni işyeri sahibi aynı mesleği sürdürüyorsa ve rızasıyla devam eder, aynı mesleği sürdürmüyorsa sözleşme feshedilir. Fesih halinde çırağın önceki çalışmaları geçerli olup; yeni yapacağı çıraklık sözleşmesi ile çıraklık statüsünü devam ettirerek çıraklık süresini ve eğitimini tamamlar.”(3308/ Md.13)

\* Aday çırak ve çırak; öğrenci statüsünde olup, öğrencilik haklarından yararlanır. Bunlar işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmezler.(3308/Md.11)

\* Aday çırak ve çıraklar, mesleğin özelliğine göre haftada **sekiz saatten az olmamak** üzere genel ve mesleki eğitim görürler. Bu eğitime katılmaları için aday çırak ve çırak öğrencilere ücretli izin verilir.(3308/Md.12)

\* Çıraklığa bir deneme dönemi ile başlanır. Bu dönem mesleğin özelliğine göre **bir aydan az, üç aydan fazla olamaz.** Bu süre Bakanlıkça tespit edilir. Deneme döneminden sonra taraflar 10 gün içinde ilgili Mesleki Eğitim Merkezi Müdürlüğü'ne başvurmadığı takdirde çıraklık sözleşmesi kesinleşir ve bu dönem çıraklık süresinden sayılır. Deneme döneminde ücret ödenir. Aday çıraklıktan çıraklığa geçenler deneme dönemini yapmış sayılırlar.(3308/Md.14)

\* Meslekler itibariyle çıraklık eğitimine girişte aranan eğitim düzeyi ve çıraklık süresi ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri de alınarak Bakanlıkça **en az iki, en çok dört yıl** olarak belirlenir. Bu süre kesintisiz olarak devam eder. Yıllık izin dışındaki iki aydan fazla devamsızlıklar çıraklık süresine eklenir. (3308/Md.14)

\* İşletmelerde meslek eğitimi gören öğrenci, aday çırak ve çırağa yaşına uygun **asgari ücretin% 30'undan aşağı ücret ödenemez.** (3308/Md.25)

\* Aday çırak, çırak ve öğrencinin eğitimi sırasında işyerinin kusuru halinde meydana gelecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından işveren sorumludur. (3308/Md.25)

\* Aday çırak, çırak ve öğrencilere ödenecek ücretler her türlü vergiden müstesnadır. (3308/Md.25)

Ayrıca Gelir Vergisi Kanunu'nun "Ücretler" başlıklı 23. maddesinin 13. bendinde "3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanununa tabi çırakların **asgari ücreti aşmayan ücretleri.**" nin vergiden istisna olduğu belirtilmiştir. (193/Md. 23)

\* Aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere sözleşmenin akdedilmesi ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortaları hükümleri uygulanır. Sigorta primleri 1475 sayılı İş Kanununun 33 üncü maddesi gereğince bunların yaşına uygun asgari ücretin% 50'si üzerinden Bakanlık bütçesine konulan ödenekle karşılanır.(3308 Md.25)

Buna göre çıraklık döneminde geçen süre emeklilik hesabında dikkate alınmıyor.

\* Bilindiği üzere en az 10 işçi çalıştıran işverenler 01.01.2009 tarihinden itibaren ücretleri bankadan ödemek zorundadırlar. Ancak çıraklar 1475 Sayılı İş Kanunu'na tabi olmadıklarından bu zorunluluk kapsamı dışındadırlar.

### III. SONUÇ

İşverenler işletmelerinde çırakları eğiterek nitelikli eleman yetiştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Çırak istihdamındaki en önemli faktör mesleki eğitimidir. İşletmede çırak vasfıyla çalışabilmesi için çıraklık sözleşmenin düzenlenmesi zorunludur.

Çıraklık süresi en az 2 en çok 4 yıl olarak belirlenir.

2001 yılında yapılan yasal düzenleme, çırak olabilmenin şartlarından biri olan 18 üst yaş sınırını kaldırılarak daha önce çıraklık eğitimi almamış 19 yaş üzerindeki kişilerinde çırak olarak istihdamına imkan tanınmıştır.

İşyerinde çırak istihdam eden işverenler Sosyal Güvenlik Kurumu'na herhangi bir bildirimde bulunmayacaklar gerekli bildirimleri Çıraklık Eğitim merkezi Müdürlüğü yapacaktır. Çıraklık döneminde sadece iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası ile hastalık sigortası uygulanır. Dolayısıyla çıraklık döneminde geçen süreler emeklilik hesabında dikkate alınmaz. Söz konusu çıraklar eşlerine ve çocuklarına ya da anne ve babalarına sağlık karnesi çıkaramazlar ve doğum yardımından faydalanamazlar.

Çırakların asgari ücreti aşmayan ücretleri (2009 yılı için 666 TL) gelir vergisinden istisnadır. Çıraklar İş Kanunu kapsamında olmadıklarından işverenlerin çırakların ücretlerini banka kanalıyla ödeme zorunlulukları yoktur.