

**SİRKÜ : 2017/20****Konu : Bireysel emeklilik sistemine zorunlu/otomatik katılım****KAYSERİ**  
**31.03.2017**

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa 01.01.2017 tarihinde yürürlüğe girmek üzere 6740 sayılı Kanunla eklenen Ek 2'nci madde ve bu maddede 6770 sayılı kanunla yapılan değişiklik ile "Türk vatandaşı veya 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamında olup kırk beş yaşını doldurmamış olanlardan; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre çalışmaya başlayanlar ile 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olarak çalışmaya başlayanlar, işverenin bu Kanun hükümlerine göre düzenlediği bir emeklilik sözleşmesiyle emeklilik planına dâhil edilmesi" öngörülmüştür. 4632 sayılı kanunun geçici 2.maddesi uyarınca 01.01.2017 tarihi itibarıyla yukarıda belirtilen sigortalılardan kırk beş yaşını doldurmamış olan çalışanlar otomatik olarak emeklilik planına dahil edilecektir.

Bakanlar Kurulu'na emeklilik planına dâhil edilecek işyerleri ile çalışanları ve bu kapsamdaki uygulama esaslarını belirleme yetkisi verilmiş olup, bu yetki 02.01.2017 Tarihli ve 29936 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 2017/9721 sayılı karar ile yürürlüğe konulan "Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dahil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelik" ile kullanılmıştır.

Bu konudaki düzenlemelere aşağıda yer verilmiştir.

### 1- Otomatik BES'e Geçme Zorunluluğu Bulunanlar

- ⇒ Türk vatandaşı veya 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamında olan,
- ⇒ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre veya
- ⇒ 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olarak çalışan,
- ⇒ kırk beş yaşını doldurmamış olan

Kişiler, işverenleri aracılığı ile bireysel emeklilik sistemine otomatik olarak dahil edilecek olup, bu zorunluluk öncelikle 01.01.2017 tarihi itibarıyla kırk beş yaşını doldurmamış kişiler için başlayacaktır.

### 2- Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Otomatik BES Kapsamına Alınma Tarihleri

| Kapsama Giren İşyeri   | Zorunluluk Başlangıç Tarihi |
|--|-----------------------------|
| <b>Özel Sektör Kuruluşları</b>   |                             |
| Çalışan sayısı 1.000 ve üzerinde olan  | 01.01.2017                  |
| Çalışan sayısı 250- 999 arasında olan  | 01.04.2017                  |
| Çalışan sayısı 100-249 arasında olan   | 01.07.2017                  |
| Çalışan sayısı 50-99 arasında olan   | 01.01.2018                  |
| Çalışan sayısı 10-49 arasında olan   | 01.07.2018                  |
| Çalışan sayısı 5-9 arasında olan   | 01.01.2019                  |
| <b>Kamu Kurumları</b>  |                             |
| 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun eki (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idarelerinde | 01.04.2017                  |
| Diğer kamu idarelerinde  | 01.01.2018                  |

Yukarda belirtilen tarihlerde veya bu tarihlerden daha sonra;

- kapsama dahil işverenlere bağlı çalışmaya başlayanlar, hizmet akdinin yürürlüğe girmesiyle,
- ilgili kamu idarelerinde işe başlayanlar, işe başladığı tarih itibarıyla

kendiliğinden ilgili emeklilik planına dahil edileceklerdir.

- Çalışan sayısının belirlenmesinde, birden fazla işyeri olan işverenler için bütün işyerlerindeki çalışanların toplamı göz önünde bulundurulacaktır.
- Çalışan sayılarının tespitinde, kapsama alınma tarihleri itibarıyla geçerli Sosyal Güvenlik Kurumu verileri dikkate alınacaktır.
- Bir defa kapsama alınan işverenin çalışan sayısında, kapsama alınma tarihini müteakip gerçekleşen azalmalar dikkate alınmayacaktır.
- Taşeron bir firma çalışanın, bordro işlemleri ilgili taşeron işveren tarafından yapılıyorsa taşeron firmanın çalışan sayısı hesabında, bordro işlemleri asıl işveren tarafından yapılıyorsa, asıl işverenin çalışan sayısının hesabında dikkate alınacaktır.

### 3- Otomatik BES'e Aktarılması Gereken Tutar (Katkı Payı)

Yönetmelik kapsamındaki çalışanların ücretinden işveren tarafından kesilecek çalışan katkı payı tutarı, ilgisine göre **prime esas kazancın veya emeklilik keseneğine esas aylığın yüzde üçü oranında hesaplanacaktır.** Bu şekilde hesaplanan çalışan katkı payı tutarının virgülden sonraki kısmı dikkate alınmayacaktır. Prime esas kazanç/emeklilik keseneğine esas aylık (matrah) tutarı oluşan çalışanlar gün sayısına bakılmaksızın sisteme dahil edilecektir.

Bu tutar, en geç çalışanın ücretinin ödeme gününü takip eden iş günü, 4632 sayılı kanun hükümleri uyarınca işveren tarafından emeklilik şirketine aktarılacaktır. İşveren bu madde uyarınca katkı payını zamanında emeklilik şirketine aktarmaz veya geç aktarırsa çalışanın birikiminde oluşan parasal kaybindan sorumlu olacaktır. Çalışan, otomatik katılıma ilişkin emeklilik sözleşmesinde belirlenen tutardan daha yüksek bir tutarda kesinti yapılmasını işverenden talep edebilecektir.

Katkı payı kesintisinde, çalışanın prime esas kazanç tutarı dikkate alınacak olup, ücret sayılmakla birlikte aynı yardımlar ve diğer sigorta primine tabi olmayan ödemeler dikkate alınmayacaktır. Prime esas kazanç tutarı oluşmadığı veya çalışanın ücret almadığı dönem için katkı payı ödemesi yapılmayacak ve emeklilik şirketine bu yönde bilgi verilecektir.

Çalışanın, kapsama alınma tarihinden önceki bir döneme ilişkin çalışması karşılığında, kapsama alınma tarihi ve sonrasında ödenen ücretlerinden çalışan katkı payı kesintisi yapılamayacaktır. Ücreti peşin ödenen çalışanlara, kapsama alınma tarihinden önceki dönemde ödenen ücretlerinden çalışan katkı payı kesintisi yapılmayacaktır.

İkramiye, prim gibi ödemeler ödendikleri ayın prime esas kazancına dahil edilmekte, o aydaki ücret tutarı ile birlikte sigorta primine esas kazanç tavanını aşan ikramiye ve prim ödemeleri takip eden iki ay daha sigorta primine esas kazançta dahil edilmektedir. Ödendiği aydan sonraki iki ay daha prime tabi tutulması öngörülen ikramiye ve prim tutarları çalışanlara fiili olarak ödenen tutar olmadığı için katkı payı hesabında dikkate alınmaması gerektiği değerlendirilmektedir.

Birden fazla işyerinde çalışanlar açısından her iki işyerinin de sisteme geçme zorunluluğu bulunan işyeri olması halinde, çalışanın her bir işvereni nezdinde ayrı ayrı emeklilik planına dahil edilecektir.

#### 4- Otomatik BES'e Aktarılabak Devlet Katkısı

Sistemde 3 farklı devlet katkısı bulunmaktadır:

- Çalışan katkısının %25'i oranında verilen devlet katkısı,
- Cayma hakkını kullanmayan çalışanlara verilen 1.000 TL'lik başlangıç devlet katkısı,
- Emekli olduktan sonra birikimini emekli aylığı olarak almak isteyen (en az 10 senelik yıllık gelir sigortası tercih eden) çalışana, birikiminin üzerine %5 ilave devlet katkısı.

%25 oranındaki devlet katkısı teşviki ile 1.000 TL'lik başlangıç devlet katkısı teşviki için hak kazanma süreleri aynı olup, devlet katkısına hak ediş süreleri aşağıda yer alan tabloda açıklanmıştır. Otomatik katılım kapsamında elde edilen emeklilik ve devlet katkısına esas süreler, diğer BES sözleşmeleri kapsamında elde edilen emeklilik ve devlet katkısına esas süreler ile birleştirilemez.

| Süre (Yıl)                  | Hak Ediş Oranı |
|-----------------------------|----------------|
| 0 – 3                       | %0             |
| 3 – 6                       | %15            |
| 6 – 10                      | %35            |
| 10 – Emeklilik öncesi       | %60            |
| Emeklilik hakkı ile ayrılma | %100           |

Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat veya malûliyet nedeniyle ayrılanlar hesaplanan devlet katkısı hesabındaki tutarın tamamına hak kazanır. Devlet katkısı hesabındaki tutarlardan hak kazanılan tutarlar sistemden ayrılma veya emeklilik durumunda katılımcıya ödenir.

Vefat veya malûliyet hariç sistemden emekli olmadan ayrılan katılımcıların Devlet katkısı hesabındaki varsa hak kazanılmayan tutarlar genel bütçeye gelir kaydedilir veya katılımcılara yapılacak Devlet katkısı ödemesine mahsup edilebilir.

#### 5- Cayma Hakkı

Çalışan, emeklilik planına dâhil olduğunun kendisine bildirildiği tarihi müteakip iki ay içinde sözleşmeden cayma hakkını kullanabilir, öncesinde kullanamaz. Cayma süresinden sonra da çalışan dilediği zaman sistemden ayrılabilir. Cayma ve ayrılma taleplerinin işveren veya emeklilik şirketinden hangisine bildirileceği emeklilik sözleşmesinde kararlaştırılacak olup, bu talep çalışan tarafından elden teslim, posta yoluyla veya güvenli elektronik iletişim araçlarıyla iletilebilir.

Cayma hâlinde, ödenen katkı payları, varsa hesabında bulunan yatırım gelirleri ile birlikte on iş günü içinde çalışana iade edilir. Şirket, cayma süresince ödenen katkı paylarının değer kaybetmemesini sağlayacak şekilde fon yönetiminden sorumludur.

Çalışandan sisteme girerken veya ayrılırken herhangi bir kesinti yapılmayacak, sistemde bulunduğu sürece çalışanların emeklilik hesabındaki birikimleri üzerinden yalnızca fon işletim gider kesintisi yapılabilecektir.

#### 6- Ödemeye Ara Verme

Çalışan katkı payı ödemesine ara verilmesini talep edebilir. Bu talep, talep tarihinden itibaren azami 3 aylık süre için yapılabilir. Bu sürenin bitiminden önce veya bitimini müteakip tekrar ara verme talebinde bulunulması mümkündür. Çalışanın ara verme talebini iletmesi üzerine çalışana ödenen ücretten katkı payı kesintisi yapılamaz. Çalışan ara verme talebini en geç ücret ödeme gününden üç işgünü öncesine kadar iletir. Bu tarihten sonra iletilen talepler, ancak bir sonraki aya ilişkin ücret ödemesinden itibaren dikkate alınır.

## 7- Sistemden Ayılma ve Emeklilik Hakkının Kullanılması

Çalışanın emeklilik sözleşmesini, emekliliğe hak kazanmadan veya emeklilik hakkını kazanmış olduğu halde bu hakkı kullanmadan sona erdirmesi halinde çalışan, sona erdirilen sözleşme bakımından bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan süreye ilişkin haklarını kaybeder. Çalışanın, ayrılma talep formunu imzalayarak faks veya posta ile şirkete göndermesi halinde, bireysel emeklilik hesabındaki birikim ve devlet katkısı hesabındaki varsa hak kazanılan tutarlar, formun şirkete ulaştığı tarihten itibaren yirmi iş günü içinde katılımcının belirttiği hesaba ödenir.

Çalışan, bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde bulunmak koşuluyla 56 yaşını tamamladıktan sonra emekliliğe hak kazanır. Emekliliğe hak kazanan ve bu hakkı kullanarak bireysel emeklilik hesabındaki birikimini ve devlet katkısı hesabındaki tutarları almak isteyen katılımcı, toplu para, programlı geri ödeme ya da yıllık gelir sigortası seçeneklerinden birini seçer veya hesabındaki tutarı belirtilen seçenekler arasında paylaşılabilir.

## 8- Mevcut Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Olanların Durumu

Mevcut bireysel emeklilik sistemine dahil olan çalışanların, otomatik katılım sistemine ayrıca dahil olma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu kapsamda, halihazırda bireysel emeklilik sözleşmesi olanlar için de ayrıca bir otomatik katılım hesabı açılacaktır ve kazanılan haklar ayrı ayrı takip edilecektir.

## 9- Çalışanın İşyerinin Değişmesi

Emeklilik sözleşmesi bulunan çalışanın işyerinin değişmesi hâlinde, yeni işyerinde bu madde kapsamında bir emeklilik planı var ise çalışanın birikimi ve sistemde kazandığı emekliliğe esas süresi yeni işyerindeki emeklilik sözleşmesine aktarılır. Yeni işyerinde emeklilik planının bulunmaması hâlinde çalışan, talep ederse önceki işyerinde düzenlenmiş sözleşme kapsamında katkı payı ödemeye devam edebilir, talep etmezse bu madde kapsamındaki emeklilik sözleşmesi sonlandırılır. Çalışan bu yöndeki talebini, işyeri değişikliğini izleyen ayın sonuna kadar emeklilik şirketine bildirmek zorundadır.

## 10- İşverenlerin Yükümlülükleri

Yönetmelik kapsamındaki her işveren;

- Çalışanları adına bir emeklilik şirketi ile sözleşme yapmakla yükümlü olacaktır.
- Sisteme giriş esnasında çalışandan faiz içeren/ faiz içermeyen fon tercihini alacak, tercihte bulunmayan çalışanları için söz konusu tercihi yapacaktır. Çalışan fon tercihlerinin, işverenin şirket ile yapacağı sözleşme kapsamında doğrudan emeklilik şirketine bildirilmesi de kararlaştırılabilecektir.
- Katkı payını çalışanın ücretinden kesip emeklilik şirketine aktaracaktır.
- Operasyonel gereklilikleri dikkate alarak, şirket seçimi ve katkı payının kesilmesi hariç diğer yükümlülüklerinin icrasını emeklilik şirketine bırakabilecektir.

İşverenlerce bu yükümlülüklerle ve düzenlemelere uyulmaması hâlinde, her bir ihlal için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yüz Türk lirası idari para cezası uygulanacaktır.

## 11- BES'e Ödenen Katılım Paylarının Muhasebeleştirilmesi

Yönetmelik kapsamındaki çalışanların ücretinden işveren tarafından kesilecek çalışan katkı payı tutarları **369- Ödenecek Diğer Yükümlülükler** hesabında takip edilmeli, en geç çalışanın ücretinin ödeme gününü takip eden iş günü banka aracılığı ile emeklilik şirketince bildirilen tek bir hesaba aktarılmalıdır.

## 12- Emeklilik Planı Sunması Uygun Görülen Emeklilik Şirketleri

Başbakanlık Hazine Müsteşarlığının 2017/08 sayılı basın açıklamasında belirtilen emeklilik planı sunması uygun görülen emeklilik şirketlerinin isimleri aşağıdaki gibidir.

|                                  |                                       |                                  |
|----------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|
| -Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş.   | -Axa Hayat ve Emeklilik A.Ş.          | -Halk Hayat ve Emeklilik A.Ş.    |
| -Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş. | -BNP Paribas Cardif Emeklilik A.Ş.    | -NN Hayat ve Emeklilik A.Ş.      |
| -Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş. | -Cigna Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş. | -Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş. |
| -Anadolu Hayat ve Emeklilik A.Ş. | -Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş.         | -Metlife Emeklilik ve Hayat A.Ş. |
| -Asya Emeklilik ve Hayat A.Ş.    | -Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.      | -Vakıf Emeklilik A.Ş.            |
| -Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş. | -Groupama Emeklilik A.Ş.              | -Ziraat Hayat ve Emeklilik A.Ş.  |

İşveren, şirket seçiminde hizmet kalitesini ve çalışana sağlanan avantajları dikkate alacaktır. İşveren, şirket seçimi sebebiyle şirketten komisyon dâhil hiçbir şekilde maddi menfaat sağlayamayacağı gibi, şirket de işverene bu şekilde bir teklifte bulunamaz.

İşverenin emeklilik şirketini değiştirmesi aktarım olarak tanımlanmakta olup, işverenin şirket ile yapacağı emeklilik sözleşmesinin imza tarihinden itibaren 2 yıl, aktarılan şirkette ise 1 yıl kaldıktan sonra farklı bir emeklilik şirketine geçmesi mümkündür.

