

Sosyal Güvenlik, İř Hukuku Sirküleri



**60 Soruda
Bireysel Emeklilik
Sisteminde
Otomatik Katılım
Uygulaması**

Sirküler Numarası	2018 / 01
Kanun Adı	4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu
İkincil Mevzuat Adı	Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dahil Edilmesine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik 2016/39 sayılı Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Genelge
Konusu	60 Soruda Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılım Uygulaması

BİRİNCİ BÖLÜM KAPSAM VE DAHİL OLMA

1- Otomatik katılım nedir?

İşyeri bazlı emeklilik planlarına yönelik bir uygulama olan otomatik katılım, çalışanların işverenleri aracılığıyla otomatik olarak bir emeklilik planına dahil edilmesidir.

2- Otomatik katılım uygulamasının başlangıç tarihi nedir?

Uygulamanın başlangıç tarihi 01.01.2017'dir.

3- Otomatik katılım sistemine kimler dâhil edilir?

Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı veya 29.05.2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28nci maddesi kapsamında, 45 yaşını doldurmamış 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) (hizmet akdi ile işveren tarafından çalıştırılanlar) ve (c) (kamu idarelerinde çalıştırılanlar) bentlerine göre çalışanlar ile 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20'nci maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olarak çalışanlar sisteme dâhil edilir.

4- Tüm işverenler 01.01.2017 tarihinde çalışanlarını otomatik katılıma dahil etmeli midir?

5510 sayılı Kanununun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre özel sektörde istihdam edilen çalışanların bireysel emeklilik sistemine otomatik olarak dahil edilmesinde kademeli bir geçiş öngörülmüştür. İşverenler, çalıştırdıkları çalışan sayısına göre aşağıdaki tabloda belirtilen tarihte çalışanlarını bireysel emeklilik sistemine otomatik olarak dahil edecektir.

Çalışan Sayısı	Çalışanların Otomatik Katılım Kapsamına Dahil Edileceği Tarih
1.000 ve üzeri	01.01.2017
250-999 arası	01.04.2017
100-249 arası	01.07.2017
50-99 arası	01.01.2018
10-49 arası	01.07.2018
5-9 arası	01.01.2019

5- Beş kişinin daha altında çalışana sahip olan işyerleri ne zaman kapsama girecektir?

Mevcut düzenlemeler çerçevesinde, beş kişinin altında çalışana sahip işverenler, bu aşamada sistem kapsamına dahil edilmemiştir.

6- Çalışanın kapsama girip girmediğine (45 yaş hususu) 01.01.2017 itibariyle mi, yoksa çalıştığı işyerinin kapsama alınma tarihi itibariyle mi karar verilmelidir?

İşverenin kapsama alınma tarihi itibarıyla, 45 yaşını doldurmamış olan çalışanlar kapsama alınacaktır.

7- Çalışan sayısı nasıl ve hangi tarih esas alınarak hesaplamalıdır? 45 yaş üstü, yabancı, yurtdışında çalışanlar, stajyerler, taşeron işçiler, mevsimlik işçiler hesaba dahil midir?

Çalışanların otomatik katılıma dahil olma şartlarını taşıyıp taşımadıklarına bakılmaksızın (45 yaş altı/ üstü çalışan sayısı, yerli/yabancı/yurtdışında çalışan, şubelerdeki ve/veya birden fazla işyeri noktasında çalışan ayrımı yapılmaksızın) çalışan sayısının belirlenmesinde, birden fazla işyeri olan işverenler için bütün işyerlerindeki çalışanların toplamı göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca, yine çalışan sayısının tespitinde, kapsama alınma tarihleri itibarıyla geçerli olan en güncel Sosyal Güvenlik Kurumu verisi dikkate alınmalıdır.

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 alınır.

Çalışan sayısı tespit edilirken, kapsama alınma tarihinde en güncel SGK verisi (net çalışan sayısı) göz önünde bulundurulur. Örneğin, 250 çalışanı olan ve 01.04.2017 tarihinde sisteme girmesi planlanan bir işyerinin tespiti için 01.04.2017 tarihi itibarıyla en güncel SGK kaydı göz önünde bulundurulur.

8- Tedrici katılım tarihinden sonra çalışan sayısının düşmesi işvereni nasıl etkileyecektir?

Sisteme bir defa dahil olmuş bir işverenin çalışan sayısının ileri bir tarihte düşmesi, işverenin sistemde bulunma durumunu etkilemez ve işveren sistemde kalmaya devam eder.

Bir tedrici katılım tarihinde (4) nolu sorunun yanıtında belirtilen sayıda çalışanı bulunmayan ancak söz konusu tedrici katılım tarihinde gerekli çalışan sayısına ileri bir tarihte ulaşan bir işyeri, sisteme dahil olmak için müteakip takvim yılı başını bekler. İşyerlerinin çalışan sayısına göre kapsama alınması sadece tedrici katılım tarihinde aranan çalışan sayısına sahip olması halinde mümkündür.

Aşağıda bir örnek sunulmuştur.

Tarih	01.04.2017 (250-999)	01.07.2017 (100-249)	Kapsam Tarih
Çalışan Sayısı	200	240	01.07.2017
Çalışan Sayısı	200	260*	01.01.2018

*02.04.2017-30.06.2017 tarihleri aralığında en güncel SGK kaydına göre (250-999) çalışana ulaşsa dahi kapsama alınmaz.

01.01.2019 tarihinden itibaren, 5 ve üzerinde çalışan sayısına erişen tüm işyerleri otomatik katılıma dahil olmalıdır.

9- Şirketler topluluğu veya holding niteliğinde olan yapılarda şirketler topluluğunun tek bir çatı altında değerlendirilmesi söz konusu olacak mıdır?

Her bir şirket, ayrı bir tüzel kişilik olarak kendi çalışan sayısına göre sisteme dahil olacaktır.

10- Aynı yönetim kurulu ile yönetilen iki şirket kapsama birlikte mi alınacak?

Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi bir sermaye şirketi, özel hukuk tüzel kişisi kategorisinde işveren olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla aynı yönetim kurulu tarafından yönetilip yönetilmediğine bakılmaksızın her bir sermaye şirketi ayrı birer işveren olarak değerlendirilir.

11- Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde çalışanlar (5510/5/g kapsamındaki sigortalılar) sisteme dahil edilecek midir?

Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri, otomatik katılım sistemi kapsamında değildir.

➤ 12- İşveren yeni bir çalışan istihdam ettiğinde; söz konusu çalışan;

- (i) önceden sisteme girmiş ve ayrılmışsa,*
- (ii) önceden sisteme girmiş ve devam ediyorsa,*
- (iii) daha önce sistemle hiç tanışmamış ise sisteme dahil edilmesi nasıl olacaktır?*

(i) (3) nolu sorunun yanıtı kapsamındaki çalışanlar, yeni işvereni tarafından (işveren otomatik katılım sistemi kapsamında ise) yeniden sisteme dahil edilir.

(ii) Yeni işvereni otomatik katılım sistemi kapsamında ise, çalışan yeni işyerinde sunulan emeklilik planına geçiş yapar. Yeni işvereni otomatik katılım sistemi kapsamında değilse, işveren kapsama alınana kadar çalışan dilerse iş yeri değişikliğini izleyen ay sonuna kadar hesabının bulunduğu emeklilik şirketine bildirim yaparak eski planına dışarıdan katkı payı ödeme yapmaya devam edebilir ve yeni işveren otomatik katılım sistemi kapsamına dahil olduğunda sunulacak olan işyeri bazlı emeklilik planına dahil olur.

(iii) (3) nolu sorunun yanıtı kapsamındaki çalışanlar, işvereni tarafından (işveren otomatik katılım sistemi kapsamında ise) sisteme dahil edilir.

➤ 13- Bir gün çalışıp işten ayrılan ve bu sebeple hizmet akdine ilişkin işlemi tamamlandığında çoktan işten ayrılmış çalışanlar sisteme dâhil edilecek midir?

Prime esas kazanç/emeklilik keseneğine esas aylık (matrah) tutarı oluşan çalışanlar gün sayısına bakılmaksızın sisteme dahil edilir.

➤ 14- Birden fazla işverenle çalışanların sisteme katılımı nasıl olacaktır?

Çalışanın her bir işvereni nezdinde ayrı ayrı işverenin emeklilik planına dahil edilecektir.

15- Banka personeliyim ve primlerim bankanın bağılı bulunduğu sandığa ödenmektedir. Otomatik katılıma dahil olacak mıyım?

506 sayılı Kanunun geçici 20'nci maddesi kapsamındaki bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birliklerin personeli için kurulmuş bulunan sandıklar kapsamında prim ödenenler de işvereni otomatik katılım kapsamına alındığı tarihte 45 yaşını doldurmamış ise otomatik katılım sistemine dahil olmaktadır.

16- Türk vatandaşı değilim ancak bir Türk şirketinde çalışıyorum. Otomatik katılım sistemine girecek miyim?

Hayır, sisteme Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları veya 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28'nci maddesi kapsamında olan kişiler katılabilir.

17- İşveren olarak çalışanlarımı sisteme dâhil etmek için ne yapmalıyım?

Otomatik katılım uygulaması kapsamına giren işverenler, Hazine Müsteşarlığı tarafından yetkilendirilmiş en az bir emeklilik şirketi ile sözleşme yapmakla yükümlüdür. İşveren, şirket seçiminde hizmet kalitesini ve çalışana sağlanan avantajları dikkate alır.

18- İşverenin otomatik katılım uygulaması kapsamındaki yükümlülükleri nelerdir?

a) Emeklilik şirketinin (şirket) seçimi: 5510 sayılı Kanunun 12'nci maddesi kapsamındaki her işveren çalışanları adına bir emeklilik şirketi ile sözleşme yapmakla yükümlüdür.

b) Fonların seçimi: İşveren, sisteme giriş esnasında çalışandan faiz içeren/ faiz içermeyen fon tercihini alır, tercihte bulunmayan çalışanları için söz konusu tercihi yapar. Çalışan fon tercihlerinin, işverenin şirket ile yapacağı sözleşme kapsamında doğrudan emeklilik şirketine bildirilmesi de kararlaştırılabilir.

c) Katkı payının ödenmesi: İşveren, katkı payını çalışanın ücretinden kesip emeklilik şirketine aktarmakla yükümlüdür.

ç) Devir imkânı: İşveren; operasyonel gereklilikleri dikkate alarak, şirket seçimi ve katkı payının kesilmesi hariç diğer yükümlülüklerinin icrasını emeklilik şirketine bırakabilir.

İşverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca idari para cezası söz konusu olacaktır.

➤ 19- İşverene Yaptırımlar

- İşverenin otomatik katılım sistemi kapsamındaki yükümlülüklerine uymaması halinde, her bir ihlal için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yüz Türk Lirası idari para cezası uygulanır.
- İşveren katkı payını emeklilik şirketine eksik, geç aktarması veya aktarmaması durumunda, çalışanın birikiminde oluşan parasal kaybindan sorumludur.

➤ 20- Otomatik katılım sözleşmesi düzenlemek üzere Hazine Müsteşarlığı tarafından yetkilendirilmiş emeklilik şirketleri hangileridir?

Halihazırda sektörde faaliyette bulunan 18 emeklilik şirketi ile işverenlerin sözleşme imzalaması mümkündür. Sektörde faaliyet gösteren şirketler ile 16.06.2017 tarihi itibarıyla şirket bazında otomatik katılım temel göstergeleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

ŞİRKET BAZINDA OTOMATİK KATILIM TEMEL GÖSTERGELERİ					
Tarih	Emeklilik Şirketi	Çalışan Sayısı	Çalışanların Fon Tutarı (TL)	Katkı Payı Tutarı (TL)	Sertifika Sayısı
16.06.2017	Agon Emeklilik ve Hayat				
16.06.2017	Allianz Hayat ve Emeklilik				
16.06.2017	Allianz Yaşam ve Emeklilik	181.522	45.231.896	44.849.626	182.896
16.06.2017	Anadolu Hayat Emeklilik	259.016	54.800.155	57.100.111	260.534
16.06.2017	AvivaSA Emeklilik ve Hayat	187.688	51.545.263	50.993.587	188.965
16.06.2017	Axa Hayat ve Emeklilik	23.267	5.915.166	5.859.479	23.869
16.06.2017	Bereket Emeklilik ve Hayat	10.367	2.568.376	2.779.356	10.396
16.06.2017	BNP Paribas Cardif Emeklilik	55.426	9.117.664	9.244.006	55.549
16.06.2017	Cigna Finans Emeklilik ve Hayat	26.541	5.432.669	5.501.433	26.592
16.06.2017	Fiba Emeklilik ve Hayat	16.774	4.657.284	4.607.461	16.797
16.06.2017	Garanti Emeklilik ve Hayat	207.138	45.576.250	45.396.297	208.609
16.06.2017	Groupama Emeklilik	5.229	608.037	616.717	5.229
16.06.2017	Halk Hayat ve Emeklilik	444.436	82.516.947	92.049.727	446.905
16.06.2017	Katılım Emeklilik ve Hayat	86.799	20.856.079	20.777.595	88.774
16.06.2017	Millife Emeklilik ve Hayat	43.410	11.482.890	11.462.047	43.628
16.06.2017	NN Hayat ve Emeklilik	79.420	15.964.581	15.949.540	81.198
16.06.2017	Vakıf Emeklilik	354.598	73.487.272	79.787.093	357.753
16.06.2017	Ziraat Hayat ve Emeklilik	594.047	104.370.654	127.124.750	596.362
16.06.2017	Sektör Toplamı	2.575.698	534.131.184	574.098.823	2.594.056

İKİNCİ BÖLÜM İŞLEYİŞ

➤ 21- Bir işveren birden fazla şirket ile anlaşabilir mi?

İşverenin bir veya birden fazla emeklilik şirketiyle anlaşması mümkündür.

➤ 22- Ödeme günü sözleşmede herhangi bir tarih olarak belirlenebilir mi?

Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmeliğin 22/D ve 22/F maddeleri kapsamında ücret ödeme günü, emeklilik şirketi ile işveren arasında yapılan emeklilik sözleşmesi uyarınca serbestçe belirlenebilir.

➤ 23- Ücret Ödeme Günü

Emeklilik sözleşmesinde farklı çalışan grupları için (örn. mavi yaka, beyaz yaka vb.) bir veya birden fazla ücret ödeme günü belirlenebilir. İşveren tarafından çalışanların ücretinden kesilen katkı payları ücret ödeme gününü takip eden işgünü şirketin hesabına nakden ödenir. İşverenin aynı çalışan için ilgili dönem içinde birden fazla tarihte ücret ödemesi yapması halinde (İkramiye, bonus, maaş farkı vb.) söz konusu tutara denk gelen katkı payı tutarı, ilgili ödeme tarihinde veya en geç müteakip ücret ödeme gününü takip eden iş gününe kadar şirkete iletilir. Tutarlar ait olduğu ücret ödeme dönemiyle ilişkili katkı payı olarak şirkete iletilir. Şirketler katkı payının nakden ödendiği günü ve sözleşmede belirlenen ücret ödeme gününü ayrı ayrı takip eder. Katkı payları çalışanların ücretinden kesinti yapılmak suretiyle ücret ödeme günü öncesinde ödenebilir, ancak her durumda ücret ödeme gününü müteakip işgünü şirkete iletilmelidir.

➤ 24- Otomatik katılım kapsamında işverene ek fayda ya da promosyon uygulaması yapılabilir mi?

Hayır, İşveren, şirket seçimi sebebiyle şirketten komisyon dahil hiçbir şekilde maddi menfaat sağlayamaz ve bu konuda şirkete teklifte bulunamaz.

25- Fon seçim süreci nasıl olacaktır?

Sisteme giriş esnasında, çalışanlardan faiz içeren/faiz içermeyen fon tercihleri alınır. Ancak, çalışanın tercih belirtmemesi halinde, işveren bu tercihi ilgili çalışan adına yapar.

Bu kapsamda, katkı payları yapılan tercih doğrultusunda öncelikle 1 yıllık süre boyunca faiz içeren/faiz içermeyen başlangıç fonunda yatırıma yönlendirilir. 1 yılın sonunda ise, yine tercihe göre faiz içeren/faiz içermeyen standart fonlarda yatırıma yönlendirilmeye devam eder.

26- Çalışan sonradan fon dağılım değişikliği yapılabilir mi?

Çalışan cayma süresinin bitiminden sonra fon dağılımı değişikliği yapabilir. Bu değişiklik işleminden önce kendisine risk profili anketi sunulur. Sistemde yer alan (i) muhafazakâr, (ii) dengeli, (iii) atak/ dinamik/ büyüme ve (iv) agresif olarak tanımlı fonların yanı sıra başlangıç ve standart fonlar arasında tercihte bulunulabilir. Çalışan, yılda 6 defa fon dağılım değişikliği yapabilir.

27- Fonlar hangi yatırım araçlarında değerlendirilecektir?

Fonlar ilgisine göre; kamu/özel borçlanma araçları, mevduat, katılma hesabı, kira sertifikası, hisse senedi, değerli maden, yabancı menkul kıymet, borsa para piyasası, ters repo vb. çeşitli faiz içeren veya içermeyen yatırım araçlarında değerlendirilir.

28- İşverenler anlaşmış olduğu emeklilik şirketini değiştirebilir mi?

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.

➤ 29- Otomatik katılım dışında, bireysel emeklilik sisteminde (BES) sözleşmesi olan çalışanlar otomatik katılıma dahil olacak mıdır?

Evet, otomatik katılım sistemine dahil olma şartı taşıyan tüm çalışanlar sisteme dahil olacaktır. Bu kapsamda, halihazırda BES sözleşmesi olanlar için de ayrıca bir otomatik katılım hesabı açılacaktır ve Kazanılan haklar ayrı ayrı takip edilecektir.

➤ 30- Otomatik katılım sistemi ile BES sözleşmeleri arasında birikim transferi mümkün müdür?

Hayır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM KATKI PAYI

➤ 31- Otomatik katılım kapsamında ücretimden kesilecek tutar ne kadardır?

Çalışanın ücretinden kesilecek katkı payı tutarı, ilgisine göre emeklilik keseneğine esas kazancın ya da prime esas kazancın ya da bağlı bulunduğu sandığa katılım payı, kesenek veya diğer adlar altında ödediği tutarların hesaplanmasına esas kazancın %3'üne karşılık gelen tutardır.

➤ 32- Katkı payının hesaplanmasında küsuratlı tutarların yuvarlanması nasıl yapılacaktır?

Hesaplanan katkı payı tutarının virgülden sonraki kısmı (kuruş tutarı) dikkate alınmaz.

33- Çalışan mevzuatta belirlenen katkı payı oranını (%3) değiştirebilir mi?

Evet, çalışan kesinti oranını işverene bildirerek artırabilir veya varsa artırmış olduğu tutarı yine Kanunda belirtilen kesinti oranından az olmamak kaydıyla düşürebilir. Ödemeler için matbu bir tutar belirlenemez, katkı payları oransal olarak hesaplanır.

34- Katkı paylarının doğru ödenip ödenmediği nasıl takip edilecektir?

Takip ve tahsil işlemleri, emeklilik şirketleri ve/veya bu amaçla yetkilendirilen Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından takip edilecektir.

35- Çalışan ödediği katkı paylarının takibini nasıl yapacaktır?

Çalışan ödemiş olduğu katkı paylarını ve hesabına ait diğer bilgileri, şirketin internet sitesinden bağlanabileceği bir ekran üzerinden takip edebilir. Ayrıca, şirket tarafından 3 ayda bir gönderilecek "çalışanları bilgilendirme notu" ile çalışanlara ödedikleri katkı payı ile ilgili bilgilendirme yapılacaktır.

Takasbank internet sitesinde ise çalışanların birikimini takip edebileceği bir portal bulunmaktadır.

36- Katkı payı ödemesi bordroya yansiyacak mıdır?

Kamu kurumları bakımından, aylık işlemlerini Maliye Bakanlığının (Muhasebat Genel Müdürlüğü) bilişim sistemleri üzerinden yürüten harcama birimleri için katkı paylarının bordroya yansımaları sağlayacak şekilde sistemsel geliştirmeler gerçekleştirilecektir.

Diğer kurumlar bakımından, işyerlerinin iç sistemlerinde bu kesintilerin bordroya yansıtılması ve diğer şirket içi ücret takip sisteminin geliştirilmesi operasyonel süreçlerin takibi bakımından önem arz etmektedir.

37- Otomatik katılım sözleşmeme ek katkı payı ödeyebilir miyim?

Hayır, çalışan ücretinden kesilen katkı payı dışında ek katkı payı ödemesi yapamaz.

38- Çalışanın maaşı üzerinde haciz/nafaka gibi yasal kesintiler varsa katkı payı ödemesi için maaşından kesinti yapılabilir mi?

Matrah etkilenmediği sürece ödenecek katkı payı tutarı değişmez.

39- İşveren sigortalı yerime katkı payı ödeyebilir mi?

Hayır, işverenler otomatik katılım sözleşmesine çalışanı adına katkı payı ödeyemez, İşverenler bireysel emeklilik sistemi kapsamında dilerse işveren grup emeklilik sözleşmesi kapsamında çalışan adına katkı payı ödemesi yapabilir.

40- Çalışanın ödemelere ara verme imkânı var mıdır? Bu talep nasıl yapılacaktır?

Çalışanın talebi üzerine katkı payı ödemelerine ara verilebilir ancak 3 ayın sonunda tekrar katkı payı tahsil edilmeye başlanır. Çalışanın 3 ayda bir söz konusu talebini yinelemesi gerekir.

Ara verme talebinin işveren veya emeklilik şirketinden hangisi tarafından karşılanacağı hususu, işveren ile emeklilik şirketi arasında kurulacak emeklilik sözleşmesinde kararlaştırılır. Söz konusu talep, çalışan tarafından elden teslim, posta yoluyla veya güvenli elektronik iletişim araçlarıyla iletilebilir.

41- Çalışana ücret ödenmeyen günlerde (ücretsiz izin, rapor vb.) katkı payı hesabı nasıl yapılacaktır?

Katkı payı kesintisinde, çalışanın matrahı esas alınır ve SGK matrahını etkileyen her türlü sebep katkı payı kesintisinin hesaplanmasında dikkate alınır. SGK matrahının oluşmadığı veya çalışanın ücret almadığı dönem için katkı payı ödemesi yapılmaz ve şirkete bu yönde bilgi verilir.

42- Katkı payları için hesaplanacak devlet katkısında bir üst sınır var mı?

Evet, bir çalışanın bir takvim yılı içinde alabileceği devlet katkısı tutarı, ilgili yılın ilk ve ikinci altı aylık dönemleri için belirlenen brüt asgari ücret tutarları dikkate alınarak hesaplanan yıllık toplam brüt asgari ücret tutarının %25'ini geçemez. Limit hesabı katılımcı bazında yapılır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM AYRILMA / İŞ DEĞİŞİKLİĞİ

43- Cayma hakkımı ne zaman kullanabilirim?

Çalışanın ücretinden kesilmek suretiyle yapılan ilk katkı payının şirket hesaplarına nakden intikal ettiği tarihi takip eden işgünü emeklilik planına dahil edildiği emeklilik şirketi tarafından çalışana bildirilir. Çalışan, bu bildirimini takip eden iki ay içinde cayma hakkını kullanabilir, öncesinde kullanamaz.

44- Cayma ve ayrılma işlemi nasıl gerçekleştirilecektir?

Cayma ve ayrılma taleplerinin işveren veya emeklilik şirketinden hangisi tarafından karşılanacağı hususu, işveren ile emeklilik şirketi arasında kurulacak emeklilik sözleşmesinde kararlaştırılır. Söz konusu talep, çalışan tarafından elden teslim, posta yoluyla veya güvenli elektronik iletişim araçlarıyla iletilebilir.

45- Cayma süresinden sonra sistemden dilediğim zaman ayrılabilir miyim?

Evet, cayma süresinden sonra da çalışan dilediği zaman sistemden ayrılabilir.

➤ **46- İşsiz kalan bir çalışan otomatik katılım sisteminde kalmaya devam edebilir mi? İşyeri değiştirdiğinde; yeni iş yerinde otomatik katılım kapsamında emeklilik planı yoksa mevcut emeklilik planına devam edebilir mi?**

Çalışanın, işyerini değiştirmesi ve yeni işyerinde sunulan bir emeklilik planı bulunmaması veya kişinin çalışma ilişkisinin sona ermesi hallerinde, önceki işyerinde dâhil olduğu emeklilik planı kapsamında, en az ilgili takvim yılının ilk altı ayında uygulanacak aylık asgari brüt ücretin %3'ü oranında katkı payı ödeyerek sistemde kalmaya devam etmesi mümkündür.

➤ **47- İşyeri değiştirdiğinde; yeni işyerinde otomatik katılım kapsamında emeklilik planı varsa nasıl bir yöntem izlenecektir?**

Çalışan, işyeri değişince yeni işyerindeki plana birikimleriyle birlikte geçiş yapar.

➤ **48- Otomatik katılım emeklilik şirketleri tarafından yapılacak kesintiler nelerdir?**

Otomatik katılım kapsamında emeklilik şirketlerince fon işletim gider kesintisi dışında başka bir kesinti yapılamaz. Çalışanlara sunulan tüm fonlar için azami yıllık fon işletim gider kesintisi oranı %0,85 olarak uygulanır.

➤ **49- Çalışan caydıktan/ayrıldıktan sonra istediği zaman tekrar sisteme girebilir mi?**

Cayma/ayrılma işlemi gerçekleştirilen bir çalışanın, kendi talebi doğrultusunda, tekrar sisteme dâhil edilmesi mümkün değildir. Ancak, aynı işyerinde çalışmaya devam eden ve (4) nolu sorunun yanıtında belirtilen koşulları sağlayan çalışanlar Müsteşarlıkça belirlenen usuller kapsamında ortalama iki yılda bir tekrar sisteme dahil edilir.

50- Sistemden çıkıp tekrar giriş yapan bir çalışan, sistem kapsamında sunulan avantajlardan aynı şekilde yararlanmaya devam edebilecek midir?

(i) Devlet Katkıları Açısından: Sistemden çıkıp tekrar giriş yapan bir çalışan, %25'lik devlet katkısından tekrar faydalanabilir ancak önceki hak edişe ilişkin süre kazanımlarını kaybedeceğinden hakediş süresi yeniden başlar.

Bununla birlikte, 1.000 TL başlangıç devlet katkısı, sisteme girişte bir defaya mahsus olmak üzere verildiğinden, söz konusu katkıdan tekrar faydalanamaz.

Sistemden emekli olması durumunda, %5'lik ilave devlet katkısından faydalanması mümkündür.

(ii) Emekliliği Hak Kazanma Açısından: Çalışanın daha önce sistemde geçirdiği süreler emekliliğe esas süresine sayılmaz.

BEŞİNCİ BÖLÜM DEVLET KATKILARI

51- Otomatik katılımda çalışanlara verilen devlet katkıları nelerdir?

Çalışanlara,

- Katkı payı oranının yüzde 25'i oranında devlet katkısı,
- 2 aylık cayma süresinin sonunda sistemde kalmayı tercih eden çalışanlara 1.000 TL ilave devlet katkısı,
- Emeklilik hakkının kullanılması halinde, birikimini en az on yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında almayı tercih eden çalışana birikimin %5'i karşılığı ek devlet katkısı

sağlanır.

52- 1.000 TL başlangıç devlet katkısı yıllık devlet katkısı limitine dahil midir?

Hayır, 1.000 TL başlangıç devlet katkısı yıllık limitten ayrı hesaplanır.

53- Otomatik katılım kapsamı dışında BES sözleşmesi olan bir katılımcı için uygulanan devlet katkısı limiti bu sözleşmeler için de geçerli olacak mıdır? Yoksa otomatik katılım için devlet katkısı üst sınırı ayrıca mı belirlenmektedir?

Otomatik katılım kapsamındaki sözleşmeler için devlet katkısı üst sınırı BES sözleşmelerinin devlet katkısı limitinden ayrı hesaplanacaktır. Örneğin, 2017 yılı için otomatik katılım kapsamı dışındaki sözleşmesi için azami 5.332,50 TL devlet katkısı hesaplanırken, otomatik katılım kapsamındaki sözleşmesi için ayrıca 5.332,50 TL devlet katkısı hesap edilir.

54- Sözleşmeme devlet katkıları ne zaman ödenecektir?

Otomatik katılım kapsamındaki devlet katkıları çalışanların hesaben takip edebilmesini sağlayacak şekilde taahhüt olarak hesaplanır ve taahhüt edilen bu tutarlar çalışanın devlet katkısı hesabında kayıt altına alınır.

%25 oranındaki devlet katkısı teşviki ile 1.000 TL'lik başlangıç devlet katkısı teşviki için hak kazanma süreleri aynı olup, taahhüt edilen devlet katkısı tutarları, çalışanın devlet katkısı ile ilişkili hesabına sözleşmenin sistemde kaldığı süreye bağlı olarak aşağıda belirlenen hak ediş oranlarında göre nakden ödenir.

Sözleşmede geçirilen süre	Hak ediş oranı
3 yıla kadar	%0
3 yıldan 6 yıla kadar	%15
6 yıldan 10 yıla kadar	%35
10 yıl ve daha fazla	%60
Emeklilik, vefat, maluliyet	%100

55- Otomatik katılım kapsamında elde edilen emeklilik ve devlet katkısına esas süreler, diğer BES sözleşmeleri kapsamında elde edilen emeklilik ve devlet katkısına esas süreler ile birleştirilebilir mi?

Hayır, birleştirilemez.

56- Otomatik katılım sisteminden ayrılan bir çalışanın sisteme tekrar dahil edilmesi durumunda tekrar 1.000 TL'lik başlangıç devlet katkısı alması mümkün müdür?

Hayır, söz konusu 1.000 TL'lik tutar bir defaya mahsus olarak verilmektedir.

ALTINCI BÖLÜM EMEKLİLİK VE DİĞER HUSUSLAR

57- Otomatik katılım kapsamında sözleşmem var. Ne zaman emekli olurum?

Sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde bulunmak koşuluyla 56 yaşını tamamladıktan sonra emekliliğe hak kazanılmaktadır.

- Emeklilik hakkını kullanarak sistemden ayrılan çalışanlar, aşağıdaki teşviklerden tamamen faydalanır:
 - 1.Düzenli olarak hesabına ödenen %25 oranındaki devlet katkısı
 - 2.1.000 TL tutarındaki sisteme giriş esnasında verilen devlet katkısı
- Çalışan birikimini 3 yöntemle alabilir:

1.Toplu Para

2.Programlanmış Geri Ödeme: Kendi belirleyeceği tutarda emekli maaşı şeklinde alır ve parasının tamamı sonlanıncaya kadar devam eder.

3.Yıllık Gelir Sigortası: Ömür boyu emekli maaşı şeklinde alır.

Bu tercihi kullanan çalışanın ek olarak verilen birikiminin %5 kadar daha devlet katkısı teşvikinden faydalanabilir.

➤ 58- Emeklilik planımı değiştirebilir miyim?

Hayır, plan değişiklikleri yalnızca işverenlerce yapılabilir.

➤ 59- Engellilere özel hükümler bulunmakta mıdır?

Engellilerin sisteme katılması noktasında herhangi bir farklı hüküm bulunmamaktadır.

➤ 60- Emeklilik şirketinin iflası durumunda nasıl bir yol izlenecektir?

Sistemde denen katkı paylarıyla alınan emeklilik yatırım fonu varlıkları Takasbank nezdinde saklanmaktadır. Emeklilik şirketi varlıkları ile emeklilik yatırım fonu varlıkları ayrıdır. Sistemde fon malvarlığı rehnedilemez, portföye ilişkin olarak yapılan işlemler haricinde teminat gösterilemez, üçüncü şahışlar tarafından haczettirilemez ve iflas masasına dahil edilemez.

Bilgilerinize Sunulur.

Saygılarımızla.

Not: Sirkülerimiz bilgilendirme amaçlı olduğundan tereddüt edilen bir husus bulunması halinde işlem tesis etmeden önce tarafımıza yazılmasını rica eder, yalnızca sirklerdeki açıklamalar dayanak gösterilmek suretiyle yapılacak işlemler sonucunda doğacak zararlardan şirketimizin sorumlu olmayacağını hatırlatmak isteriz. Soru, görüş, eleştiri ve önerilerinizi sgk.ishukuku@acddenetim.com.tr adresine gönderebilirsiniz.



Şerifali Mah. Çetin Cad. Kızkalesi Sok.
Elite Plaza No:1 Kat:2 Ümraniye 34775 İstanbul
+90 (0216) 329 81 16 (Pbx)
info@accdenetim.com.tr
www.accdenetim.com.tr