

T.C. HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI

OTOMATİK KATILIM SİSTEMİNE İLİŞKİN SIKÇA SORULAN SORULAR

(SON GÜNCELLEME: 18.07.2018)

KAPSAM VE DAHİL OLMA

1. Otomatik katılım uygulaması kimleri kapsıyor?

Türk vatandaşı veya mavi kartlı olup, 45 yaşının altındaki tüm 4a ve 4c kapsamındaki çalışanlar ve çalışmaya yeni başlayacaklar uygulamaya dahildir. Ayrıca, TBMM Genel Kurulu'nda 09.01.2017 tarihinde 1/796 esas numarası ile kabul edilen kanun tasarısı çerçevesinde, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandık çalışanlarının da sisteme dahil edilmesi ön görülmektedir.

2. Kamu kurumları ne zaman sisteme katılacaktır?

Kamu kurumları iki kısım halinde, tedrici olarak sisteme dahil edilecektir. Bu kapsamda,

a) 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre, 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun eki (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idarelerinde 1/4/2017 tarihi itibarıyla mevcut çalışanlar 1/4/2017 tarihinden itibaren ilgili emeklilik planına dahil edilir.

b) 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre, diğer kamu idarelerinde 1/1/2018 tarihi itibarıyla mevcut çalışanlar 1/1/2018 tarihinden itibaren ilgili emeklilik planına dahil edilir.

3. Özel sektör işverenleri ne zaman sisteme katılacaktır?

Özel sektör çalışanları bağlı buldukları işyerinin büyüklüğü göz önünde bulundurularak, tedrici olarak sisteme dahil edilecektir.

Bu kapsamda,

a) Çalışan sayısı bin ve üzerinde olan bir işverene bağlı olarak çalışanlar 1/1/2017 tarihinden itibaren,

b) Çalışan sayısı ikiyüzelli ve üzerinde ancak binden az olan bir işverene bağlı çalışanlar 1/4/2017 tarihinden itibaren,

c) Çalışan sayısı yüz ve üzerinde ancak ikiyüzelliden az olan bir işverene bağlı olarak çalışanlar 1/7/2017 tarihinden itibaren,

ç) Çalışan sayısı elli ve üzerinde ancak yüzden az olan bir işverene bağlı olarak çalışanlar 1/1/2018 tarihinden itibaren,

d) Çalışan sayısı on ve üzerinde ancak elliden az olan bir işverene bağlı olarak çalışanlar 1/7/2018 tarihinden itibaren,

e) Çalışan sayısı beş ve üzerinde ancak ondan az olan bir işverene bağlı olarak çalışanlar 1/1/2019 tarihinden itibaren,

sisteme dahil olacaktır.

4. 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.

5. Çalışan sayısı nasıl ve hangi tarih esas alınarak hesaplanmalıdır? 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) Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre SGK'ya yapılan bildirimde işverene bağlı olarak çalışan sayısı hesabı yapılır.

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.

T.C. HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI

Çalışan sayısı tespit edilirken, kapsama alınma tarihinde en güncel SGK verisi göz önünde bulundurulur. Örneğin; "40 çalışanı olan ve 01.07.2018 tarihinde sisteme girmesi planlanan bir işverenin tespiti için Haziran ayının 23'üne kadar SGK'ya bildirilmesi gereken Mayıs ayı aylık prim ve hizmet belgesindeki toplam çalışan sayısı ("Toplam Sigortalı Bilgileri" başlığı altında yer alan "Sigortalı Sayısı" verisi) göz önünde bulundurulur.

6. Tedrici katılım tarihinden sonra çalışan sayısının değişmesi işvereni nasıl etkileyecektir?

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

(ii) Bir tedrici katılım tarihinde (3) nolu sorunun yanıtında belirtilen sayıda çalışanı bulunmayan ancak söz konusu tedrici katılım tarihinde gerekli çalışan sayısına ileri bir tarihte ulaşan bir işyeri,

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.

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.

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

7. 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.

8. 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.

9. Çalışanın kapsama girip girmediğine (45 yaş hususu) 01.01.2017 itibarıyla mi, yoksa çalıştığı işyerinin kapsama alınma tarihi itibarıyla mi karar verilmelidir?

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

10. 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.

11. 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) (1) 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) (1) nolu sorunun yanıtı kapsamındaki çalışanlar, işvereni tarafından (işveren otomatik katılım sistemi kapsamında ise) sisteme dahil edilir.

T.C. HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI

12. 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.

13. Birden fazla işverenle çalışanların sisteme katılımı nasıl olacaktır?

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

14. İşveren olarak otomatik katılım uygulaması kapsamındaki yükümlülüklerim nelerdir?

a) Emeklilik şirketinin (şirket) seçimi: 5510 sayılı Kanununun 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 tercihinin 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 imkanı: 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.

15. Kamu veya özel sektör işverenlerinin emeklilik şirketi tercihi yine kamu veya özel emeklilik şirketleri arasından mı olmalıdır? Sistemde hangi şirketler yer almaktadır?

Herhangi bir işveren sistemde faaliyet gösteren kamu veya özel fark etmeksizin herhangi bir emeklilik şirketi ile anlaşılabilir.

Şirketlerin listesi aşağıda yer almakta olup, detaylı bilgi için www.egm.org.tr adresi ziyaret edilebilir:

- Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş.
- Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş.
- Allianz Yaşam ve Emeklilik A.Ş.

- Anadolu Hayat ve Emeklilik A.Ş.
- Bereket Emeklilik ve Hayat A.Ş.
- Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş.
- Axa Hayat ve Emeklilik A.Ş.
- BNP Paribas Cardif Emeklilik A.Ş.
- Cigna Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş.
- Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş.
- Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.
- Halk Hayat ve Emeklilik A.Ş.
- Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş.
- Metlife Emeklilik ve Hayat A.Ş.
- NN Hayat ve Emeklilik A.Ş.
- Vakıf Emeklilik A.Ş.
- Ziraat Hayat ve Emeklilik A.Ş.

İŞLEYİŞ

16. İşverenlerin imzalayacağı formlar nelerdir?

İşverenle emeklilik şirketi arasında tarafların yükümlülüklerini detaylandıran bir sözleşme imzalanacaktır.

17. İşveren ile şirketin imzalayacağı emeklilik sözleşmesinin asgari içeriği nedir?

Sözleşmelerin asgari içeriği, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yayımlanan [30.12.2016 tarih ve 2016/39 sayılı genelgede](#) belirtilmiştir.

18. Bir işveren birden fazla şirket ile anlaşılabilir mi?

İşverenin bir veya birden fazla emeklilik şirketiyle anlaşması mümkündür.

19. 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.

20. Otomatik katılım kapsamında ek fayda ya da promosyon uygulaması yapılabilir mi?

Emeklilik şirketi tarafından çalışanlara yönelik çeşitli ek fayda uygulamaları yapılması mümkündür, ancak işverene herhangi bir menfaat ya da promosyon ödemesi yapılamaz.

T.C. HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI

21. 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.

22. Çalışan sonradan fon dağılım değişikliği yapılabilir mi?

Çalışan cayma süresinin bitiminden sonra fon dağılımı değişikliği yapılabilir. 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 yanısıra başlangıç ve standart fonlar arasında tercihte bulunulabilir. Çalışan, yılda 6 defa fon dağılım değişikliği yapılabilir.

23. 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.

24. 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.

25. Çalışanın ödemelere ara verme imkanı 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.

KATKI PAYI

26. Katkı payı neye göre hesap edilecektir?

Prime esas kazanç/emeklilik keseneğine esas aylık (matrah) referans alınarak hesaplanacaktır.

27. Katkı payının hesaplanmasında küsuratlı tutarların yuvarlanması nasıl yapılacaktır?

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

28. 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.

29. 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.

30. 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.

31. 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.

T.C. HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI

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.

32. Otomatik katılım sözleşmeleri kapsamında çalışanlar ek katkı payı ödemesi yapabilirler mi? (Düzenli yatırılan katkı payının dışında)

Çalışanlar dışarıdan ek katkı payı ödemesi yapamaz.

33. Bazı çalışanların çalışma saatleri ve aldığı ücretler sabit değildir. Bu ve buna benzer çalışanların maaşından yapılacak katkı payı ödemelerinde farklı bir yöntem uygulanacak mıdır? Prim vb. ek ücretler için katkı payı ödemesi yapılacak mıdır?

Farklı bir yöntem bulunmamaktadır. Çalışanın SGK'ye iletilen matrah tutarı üzerinden katkı payı hesap edilecektir. Bu kapsamda, çalışanın matrahına yansıyan tüm ödemelerden katkı payı kesintisi yapılır.

34. 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.

35. İşveren çalışana fayda sunmak amacıyla, otomatik katılım sistemi kapsamında ödenecek katkı paylarını çalışan ücretinden kesmek yerine kendisi ödeyebilir mi?

Hayır. Bu kapsamda ödeme yapmak isteyen işveren İGES kurmak zorunda olup, çalışanı her halükarda otomatik katılım sistemine dahil etmek durumundadır.

36. İşveren kestiği katkı payını şirkete zamanında iletmezse, eksik iletirse, hiç iletmezse ya da kesmesi gerektiği halde katkı payı kesintisi yapmazsa cezai müeyyide var mıdır?

İşverene; katkı payını zamanında şirkete aktarmaz veya geç/eksik aktarırsa, çalışanlarını sisteme dahil etmezse, çalışanın birikiminde oluşan parasal kayıbdan sorumludur ve her bir ihlal için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yüz Türk Lirası idari para cezası uygulanır.

37. İşverenin çalışan maaşından tahsil etmiş olduğu katkı payı tutarını ilgili emeklilik şirketine aktarmaması durumunda oluşabilecek çalışan mağduriyeti nasıl giderilecektir?

Çalışan, bordrosundan veya 3 aylık dönemler halinde emeklilik şirketi tarafından kendisine iletilen "çalışanları bilgilendirme notu" veya şirketçe sunulan kanalları kullanarak hesabına yatırılan katkı payı tutarlarını kontrol ederek, katkı payının kesildiği ancak emeklilik hesabına yansıtılmadığını tespit edebilir.

Aktarılmayan katkı payı tutarları ve mahrum kalınan muhtemel getiri tutarları işverenden tahsil edilerek çalışanın emeklilik hesabına yansıtılır.

38. 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.

39. Taşeron bir firma çalışanın katkı payı tutarları taşeron firma tarafından mı emeklilik şirketine iletilir?

Söz konusu çalışana ait katkı payı ödeme işleminde, bordro işlemleri ilgili taşeron işveren tarafından yapılıyorsa taşeron firma, bordro işlemleri asıl işveren tarafından yapılıyorsa, asıl işveren tarafından yapılır.

AYRILMA/İŞ DEĞİŞİKLİĞİ

40. İşverenin sözleşmeyi imzaladığı gün çalışanlar cayma hakkını kullanabilir mi, cayma hakkını ne zaman kullanabilir?

İşverenin emeklilik sözleşmesi imzaladığı günden bağımsız olarak, çalışana ait ilk katkı payının emeklilik şirketine intikal ettiği tarihi takip eden işgünü çalışana konu ile ilgili bildirim yapılır. Çalışan, bu bildirim müteakip iki ay içinde cayma hakkını kullanabilir, öncesinde kullanamaz.

41. Cayma ve ayrılma işlemi nasıl gerçekleştirilecektir?

Cayma ve ayrılma taleplerinin işveren veya emeklilik şirketine 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.

T.C. HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI

42. 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.

43. İşyeri değiştirdiğinde; yeni işyerinde otomatik katılım kapsamında emeklilik planı varsa nasıl bir yöntem izlenecektir?

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

44. Otomatik katılım kapsamında çalışandan sisteme girişte, sistemde kaldığı sürece ve sistemden çıkışta hangi ücretler alınır?

Çalışandan sisteme girerken veya ayrılırken herhangi bir kesinti yapılmaz. Sistemde bulunduğu sürece çalışanların emeklilik hesabındaki birikimleri üzerinden yalnızca fon işletim gider kesintisi (FIGK) yapılabilir.

45. 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 (1) nolu sorunun yanıtında belirtilen koşulları sağlayan çalışanlar Bakanlıkça belirlenen usuller kapsamında ortalama iki yılda bir tekrar sisteme dahil edilir.

46. 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.

DEVLET KATKILARI

47. Otomatik katılım sistemindeki devlet katkıları nelerdir?

Sistemde 3 farklı devlet katkısı bulunmaktadır:

a) Çalışan katkısının %25'i oranında verilen devlet katkısı,

b) Cayma hakkını kullanmayan çalışanlara verilen 1.000 TL'lik başlangıç devlet katkısı,

c) 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.

48. 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.

T.C. HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI

49. Otomatik katılım kapsamında sunulacak devlet katkılarına hak ediş süresi bulunmakta mıdır?

%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.

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

50. 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.

51. 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.

52. Otomatik katılımında çalışanlara verilecek devlet katkıları fonda değerlendirilecek mi? Değerleme nasıl olacak?

Devlet katkıları, taahhüt olarak hesaplanmakta ve taahhüt edilen bu tutarlar çalışanın devlet katkısı hesabında, şirketin internet sitesinden takip edebilecek bir şekilde kayıt altına alınmaktadır. %25'lik devlet katkısı tutarları, devlet katkısı ödemesinin hesaplandığı ayı takip eden takvim yılı başlarında, TÜFE değişimleri dikkate alınarak değerlendirilir.

Çalışanın hakedişi olması durumunda, hak kazanılan kısım nakden ödenir ve bu tutarlar devlet katkısı fonlarında yatırıma yönlendirilir.

Diğer BES Sözleşmeleri

53. Otomatik katılım dışında, bireysel emeklilik sisteminde (BES) sözleşmesi olan çalışanlar otomatik katılımı 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.

54. Otomatik katılım sistemi ile BES sözleşmeleri arasında birikim transferi mümkün müdür?

Hayır.

GENEL

55. Emeklilik şirketinin iflası durumunda nasıl bir yol izlenecektir?

Sistemde ödenen 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 şahıslar tarafından haczettirilemez ve iflas masasına dahil edilemez.

56. Engellilere özel hükümler bulunmakta mıdır?

Engellilerin sisteme katılması noktasında herhangi bir farklı hüküm bulunmamaktadır.