

T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
TÜRKÇE TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

TÜRK HUKUKUNDA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ELİF CELİLİ

EKİM 2022

T.C.
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
TÜRKÇE TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

TÜRK HUKUKUNDA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ELİF CELİLİ

DANIŞMAN
PROF. DR. İBRAHİM SUBAŞI

EKİM 2022

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.

İmza

Elif CELİLİ

Danışmanlığını yaptığım işbu tezin tamamen öğrencinin çalışması olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığını taahhüt ederim.

Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

İMZA SAYFASI

Elif Celili tarafından hazırlanan ‘Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sistemi’ başlıklı bu yüksek lisans tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalında hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. İbrahim Subaşı

.....

Kurumu: İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Üyeler:

Prof. Dr. Sezer Çabri

.....

Kurumu: İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Prof. Dr. Fuat Bayram

.....

Kurumu: Marmara Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 28/10/2022

ÖNSÖZ

“Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sistemi” adlı çalışmada tüm dünyada yaşanan nüfus nedeniyle ek emeklilik sistemlerinin oluşturulmasının önemi, Türk hukukunda bireysel emeklilik düzenlemesinin gelişimi, kurumsal yapısı, sistemin işlevsel olabilmesi için yapılan yenilikler, sistemin denetiminin sağlanması amacıyla alınan önlemlere ilişkin konular incelenmiştir.

Çalışmanın tüm sürecinde yol göstericim olan, olumlu yaklaşımlarıyla bana cesaret veren, bilgi birikimleri sayesinde çalışmama farklı açılardan bakabilmemi sağlayan, öğrencisi olmaktan ve beraber çalışmaktan gurur duyduğum hocalarım Prof. Dr. İbrahim Subaşı, Prof. Dr. Sezer Çabri ve Prof. Dr. Fuat Bayram’a teşekkür ederim. Tezimi geliştirmemde emeği geçen Arş. Gör. Dr. Ömer Uğur ve Dr. Öğr. Aslıhan Kayık Aydınalp hocalarıma da teşekkür ederim.

Ayrıca hayatım boyunca her konuda yanımda olan Babam Mehmet Ceylan ve Annem Zühal Ceylan’a teşekkürlerimi borç bilirim. Varlığı ile hayatıma renk katan en kıymetli arkadaşım Ablam Nilüfer Çatıkkaya’ ya desteği için teşekkür ederim. Eğlenceli karakteri ile tez sürecimde manevi destek veren Kardeşim Süleyman Alparslan CEYLAN’ a teşekkür ederim. Yeğenim Zeynep Çatıkkaya’ ya kuzenine göz kulak olduğu için teşekkür ederim.

Kızımı ve tezimi aynı anda büyütmeme destek olan kayın ailem Fevziye Celili ve Galip Celili’ ye tüm emeklerinden ve desteklerinden dolayı ayrıca teşekkür ederim.

Son olarak her zaman yanımda olan değerli eşim Velid Celili’ ye ve çalışmamın her aşamasında varlığı ile mutluluk veren, uzun uzun çalışmama izin veren en kıymetlim küçük kızım Ayşe Bilge’ me sonsuz teşekkür ederim.

ÖZET

TÜRK HUKUKUNDA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Celili, Elif

Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk (Türkçe)

Tezli Yüksek Lisans

Danışman: Prof. Dr. İbrahim Subaşı

Ekim, 2022. 147 Sayfa.

Modern anlamda sosyal güvenlik sistemi, 1945’li yıllardan bu yana Türkiye’de uygulanmaktadır. Sosyal güvenlik sistemi, yeni oluşturulmasına rağmen yeterince iyi temele dayanmadığından aktif çalışanların sistemi finanse etme oranı yetersiz kalmakta ve hazine yardımı olmadan sistem kilitlenmektedir. Sürdürülebilir bir sistem oluşturabilmek için 1999 yılında İşsizlik Sigortası Kanunu ile reform çalışmaları başlamıştır. Daha sonrasında bireysel emeklilik alanında düzenlemeler yapılmış, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile dağınık yapıdaki sosyal güvenlik sistemi tek çatı altında birleştirilmiştir.

28.03.2001 tarihinde 4632 sayılı “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” ile toplumun ihtiyacı doğrultusunda tamamlayıcı nitelikte ve gönüllük esasına dayalı yeni bir sistem kurulmuştur. Özel sigorta sisteminin bir parçası olmasına rağmen pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de bireysel emeklilik, kamunun denetim ve gözetimi altındadır. Bireysel emeklilik sisteminden beklenen faydanın sağlanması amacıyla uygulamada olan aksaklıkların giderilmesi için yeni düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda otomatik katılım sisteminin uygulamaya konması ile sisteme dahil olan katılımcı sayısında artış sağlanmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmada dünyadaki sosyal güvenlik reformu ile Türkiye’deki bireysel emeklilik sisteminin gelişimi, uygulanması, sistemdeki eksiklikler nedeniyle ortaya çıkan aksaklıklar, yasal düzenlemeler ve öğretilerdeki görüşler çerçevesinde ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: Bireysel emeklilik, Sosyal güvenlik, Emeklilik sözleşmesi, Sosyal güvenlik reformu, Otomatik katılım,

ABSTRACT

INDIVIDUAL PENSION SYSTEM IN TURKISH LAW

Celili, Elif

Master Thesis, Department of PrivateLaw, PrivateLaw Program

Advisor: Prof. Dr. İbrahim Subaşı

October, 2022. 147 Pages.

Social security system is implemented in Turkey since 1945 in the modern sense. Despite social security scheme occurred as newly due to not based on solid foundational it is insufficient for financial activated personel sandunless support of treasury system is locked. Reformist works has begun for behalf of ocur sustainable system with unemployment insurance law in 1999. Later on, various revisions were made in the system carried out by the studies in the field of individual pension, gathering of social security system sunder the one roof, and maked law number 5510 as the social insurance and general health insurance. A new system has set up in direction that needs of society as the complementary on voluntary basis with Law of individual pension act and investment system numbered 4632 in 28.03.2001. Individual pension observes and audits by public in our country as in many counties despite as part of system of private insurance. In order to provide the expected benefit from the private pension system, the problems that in practice are tried to be resolved by with new regulations. An attempt was provided to increase the number of participants included in the system with the implementation of the automatic enrollment system. This master thesis is under debate in frame of legal arrangement and doctrine opinions for develope of individual pension system in Turkey with social securty reform in world, apply and problems caused by deficiencies in the system.

Keywords: Private pension, Social security, Aggrement of pension, Reform of social security, Auto enrollment.

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM.....	i
JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
GİRİŞ	1

BÖLÜM I

BİREYSEL EMEKLİLİĞİN SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ İÇERİSİNDEKİ YERİ, GELİŞİMİ VE BİREYSEL EMEKLİLİK KAVRAMI

1.SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ İÇERİSİNDE BİREYSEL EMEKLİLİĞİN YERİ.....	4
2.BİREYSEL EMEKLİLİK KAVRAMI	8
3.BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TARİHÇESİ VE YABANCI ÜLKE DENEYİMLERİ	10
3.1.Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi.....	10
3.2.Yabancı Ülke Deneyimleri.....	11
3.2.1.Şili.....	13
3.2.2.Amerika Birleşik Devletleri	16
3.2.3.Almanya.....	20
3.2.4.İngiltere	22
3.2.5.Yeni Zelanda	24
3.2.6.İtalya	25

BÖLÜM II

TÜRKİYEDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GENEL ESASLARI, KURUMSAL YAPISI VE DENETİMİ

1.TÜRKİYEDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ GENEL ESASLARI	27
1.1.Bireysel Emeklilik Sisteminin Türkiye’de Ortaya Çıkışı	27
1.2.Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı.....	29
1.3.Bireysel Emeklilik Sisteminin Hukuki Gelişimi	30
1.4.Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri.....	33

2. TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN KURUMSAL YAPISI	36
2.1. Hazine ve Maliye Bakanlığı	37
2.2. Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu	38
2.3. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu	42
2.4. Bireysel Emeklilik Aracıları	42
2.5. Emeklilik Gözetim Merkezi	43
2.6. Sermaye Piyasası Kurulu	45
2.7. Emeklilik Yatırım Fonu	45
2.8. İstanbul Takas ve Saklama Bankası A.Ş. (TAKAS İSTANBUL)	49
3. DENETİM	50
3.1. Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu Tarafından Yapılan Denetimler	51
3.2. Emeklilik Gözetim Merkezinin Denetimi	51
3.3. Aktüeryal Denetim	52
3.4. Bağımsız Dış Denetim	52
3.5. İç Denetim	53
3.6. Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetimler	54

BÖLÜM III

BİREYSEL EMEKLİLİK SÖZLEŞMESİ İLE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE SAĞLANAN TEŞVİKLER VE YAPTIRIMLAR

1. BİREYSEL EMEKLİLİK SÖZLEŞMESİ	56
1.1. Emeklilik Sözleşmesinin Tanımı	56
1.2. Emeklilik Sözleşmesi Türleri	57
1.2.1. Bireysel emeklilik sözleşmesi	57
1.2.2. Grup emeklilik sözleşmesi	57
1.2.2.1. Gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi	58
1.2.2.1.1. Katılımcı ile emeklilik şirketinin taraf olduğu grup emeklilik sözleşmesi	58
1.2.2.2.2. Sponsor ile emeklilik şirketinin taraf olduğu grup emeklilik sözleşmesi	58
1.2.2.2.3. Otomatik katılım emeklilik sözleşmeleri	59
1.2.2.2.3.1. Otomatik Katılım Sözleşmesinin Kapsamı	60
1.2.2.2.3.2. Otomatik katılım sisteminin sözleşme serbestisi açısından değerlendirilmesi	62
1.2.2.2.3.3. Otomatik katılım sisteminde işverenin rolü	66
1.2.2.2. İşveren grup emeklilik sözleşmesi	67

1.2.2.3.Sponsor ve işveren tarafından yapılan emeklilik sözleşmesinde birikimlerin aktarılması ve ödenmesi	70
2.3.Emeklilik gelir sözleşmesi	71
1.3.Emeklilik Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Şekli	72
1.3.1.Emeklilik sözleşmelerinin hukuki niteliği	72
3.2.Emeklilik sözleşmesinin şekli	75
1.4.Emeklilik Sözleşmesinin Tarafları.....	76
1.4.1. Emeklilik şirketleri	76
1.4.1.1. Emeklilik şirketlerinin kuruluşu.....	76
1.4.1.2.Emeklilik şirketinin organları	78
1.4.1.3.Emeklilik şirketlerinin sorumlulukları	79
1.4.1.4.Emeklilik şirketlerinde birleşme ve devir.....	80
1.4.2.Katılımcı	81
1.4.3.Sponsor	82
1.4.4.İşveren.....	83
1.5.Emeklilik Sözleşmesinin Kurulması ve Yürürlüğe Girmesi	84
1.6.Emeklilik Sözleşmesinde Tarafların Hak ve Yükümlülükleri.....	87
1.6.1.Katılımcının, sponsorun ve işverenin hak ve yükümlülükleri	87
1.6.1.1.Katkı payını ödeme yükümlülüğü	87
1.6.1.2.Katkı payını değiştirme ve ödemeye ara verme hakkı	90
1.6.1.3.Gider kesintilerini karşılama yükümlülüğü	91
1.6.1.4.Birikimlerin aktarılma hakkı.....	92
1.6.1.5.Hesapları birleştirme hakkı.....	94
1.6.1.6.Bireysel emeklilik sözleşmesinden ayrılma ve cayma hakkı	95
1.6.1.6.1. Ayrılma hakkı	95
1.6.1.6.2. Cayma hakkı.....	98
1.6.1.7.Emeklilik planı değiştirme hakkı	100
1.6.1.8.Fon dağılımı değişikliği hakkı	101
1.6.2.Bireysel emeklilik şirketlerinin hak ve yükümlülükleri	102
1.6.2.1.Katılımcının ödeme talebinin yerine getirilmesi yükümlülüğü	102
1.6.2.2.Birikimlerin yeni şirkete aktarılması yükümlülüğü	103
1.6.2.3.Katkı paylarını yatırıma yönlendirme yükümlülüğü	103
1.6.2.4.Yatırım tercihinin yönlendirilmesi yükümlülüğü	105
1.6.2.5.Bilgi, belge ve formların katılımcıya verilmesi yükümlülüğü.....	105
1.6.2.6.Kayıtların saklanması yükümlülüğü.....	106
1.6.2.7.Bilgilendirme yükümlülüğü	107

1.7.Emekliliğe Hak Kazanma Koşulları ve Emeklilik Türleri	108
1.7.1.Emekliliğe hak kazanma koşulları.....	108
1.7.2.Emeklilik türleri	110
1.7.1.1.Yıllık gelir sigortası.....	110
1.7.1.2.Defaten ödenmesi.....	111
1.8. Emeklilik Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Görev ve Yetki	112
1.8.1. Bireysel emeklilik şirketleri ve katılımcının tarafı olduğu emeklilik sözleşmeleri	112
1.8.2. Emeklilik şirketleri ile sponsorun taraf olduğu emeklilik sözleşmeleri	113
1.8.3. İşveren grup emeklilik sözleşmeleri	114
2.BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE SAĞLANAN TEŞVİKLER.....	114
2.1.Vergi Avantajları	116
2.1.1.Bireysel Emeklilik Sisteminde 2012 Yılı Öncesi Vergilendirme Teşviki	116
2.1.2.Bireysel Emeklilik Sisteminde 2012 Sonrası Vergilendirme Teşviki ..	118
2.2.Devlet Katkısı	120
2.3. Yabancılar İçin Türk Vatandaşlığı Hakkı	123
3.YAPTIRIMLAR.....	124
2.1.İdari Suçlar ve Yaptırımları.....	125
2.2.Adli Suçlar ve Yaptırımları	127
SONUÇ.....	129
KAYNAKÇA.....	134
ÖZGEÇMİŞ	148

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.	Bireysel Emeklilik Sisteminin Kurumsal Yapısı.....	37
----------	--	----

SİMGELER VE KISALTMALAR

a.g.e	: Adı geçen eser
a.g.m	: Adı geçen makale
a.g.t	: Adı geçen tez
a.y.	: Aynı yer
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AFP	: Administrados de Fondes de Pensiones
AİBÜ	: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Akt.	: Aktaran
AÜ	: Ankara Üniversitesi
AÜEHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
BAU	: Bahçeşehir Üniversitesi
BES	: Bireysel Emeklilik Sistemi
BESHY	: Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik
BETYSK	: Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu
BİT	: Belediye İktisadi Teşebbüsleri
bkz.	: Bakınız
bs.	: Baskı
C.	: Cilt
E.	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
EGM	: Emeklilik Gözetim Merkezi
ERISA	: Employee Retirement Income Security Act
f.	: Fıkra
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
haz.	: Hazırlayan
HD	: Hukuk Dairesi
HMK	: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	: International Labour Organization
IMF	: International Monetary Fund
IRA	: Individual Retirement Accounts

İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
K.	: Karar
KİT	: Kamu iktisadi Teşebbüsleri
m.	: Madde
N.	: Numara
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
OKS	: Otomatik Katılım Sistemi
PBGC	: Pension Benefit Guaranty Corporation
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
SEDDKurulu	: Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurulu
SEDDKurumu	: Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
T.	: Tarih
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCMB	: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
TFR	: Trattamento di Fine Rapporto
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TKHK	: 6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun
TSRSB	: Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği
TTK	: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu
TTSG	: Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi
TÜFE	: Tüketici Fiyat Endeksi
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
vd.	: Ve devamı
Yön.	: Yönetmelik

GİRİŞ

Dünyada yaşanan teknolojik gelişmeler, sosyal yapının ve toplumsal taleplerin değişmesi, fordist üretim şeklinin benimsenmesi ile sosyal güvenlik sistemleri yetersiz kalmış ve adil bir yapıdan uzaklaşmıştır. Yaşanan ekonomik krizler ve toplumun değişen ihtiyaç anlayışı nedeniyle emekli aylıkları kişileri tatmin etmemeye başlamış ve mevcut sistemde birtakım düzenlemeler yapılma ihtiyacı doğmuştur.

Sosyal güvenlik sisteminin temeli olan sosyal sigortalarda kişiye özel yarar anlayışı yoktur. Asıl hedef kamu menfaatinin sağlanmasıdır. Ancak kamu tarafından sağlanan dağıtım esasına dayanan emeklilik sisteminin yetersiz kalması nedeniyle özel sigortacılık sisteminin bir parçası olan, belirlenmiş katkı esasına dayanan ve gönüllü olarak katılımın sağlandığı bireysel emeklilik sistemi ile ilgili 2001 yılında düzenlemeler yapılmıştır. Böylece tek basamaklı emeklilik sisteminden çok basamaklı sisteme geçişin ilk adımı atılmıştır.

Bireysel emeklilik sisteminin amaçlarından biri, toplumda tasarruf bilinci oluşturmaktır. Bu nedenle özel sigorta anlayışı ile bireysel emeklilik hesabına katılımcı tarafından ya da katılımcı adına yapılan katkıların ve bu katkıların fonlara aktarılması yoluyla elde edilen yatırım gelirlerinin birikmesi ile katılımcının emeklilik geliri oluşmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi, katılımcılara emeklilik döneminde ek gelir sağlanarak toplumun refah düzeyinin artırılması bunun sonucu olarak bireylerin hayatlarını daha rahat devam ettirmesi açısından önemlidir.

Bireysel emeklilik sisteminin birey bazında ekonomiye katkısının yanı sıra ulusal ekonomiye etkisi de ele alınmalıdır. Ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlanması açısından büyük bir öneme sahiptir.

“Türk Hukuku’nda Bireysel Emeklilik Sistemi” isimli çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, “Bireysel Emekliliğin Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisindeki Yeri, Gelişimi ve Bireysel Emeklilik Kavramı” başlığı altında sosyal güvenlik kavramının öğretilerdeki tanımları yapılarak bireysel emeklilik sistemi ile bağlantısına değinilmiştir. Bireysel emekliliğin toplumlar için neden bir ihtiyaç olduğundan

bahsedilerek bireysel emeklilik kavramının tanımlarına yer verilmiştir. Ayrıca bireysel emeklilik sisteminin kuruluşunun nereye dayandığı ve çeşitli ülkelerde bireysel emeklilik sistemi deneyimleri incelenmiştir.

İkinci bölümde “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Genel Esasları, Kurumsal Yapısı ve Denetimi” başlığı ile Türkiye’deki bireysel emeklilik sisteminin hangi nedenlerle ve nasıl ortaya çıktığı, ortaya çıkmasında hangi kurumlardan yardım alındığı, böyle bir sistemin oluşturulmasının amacı ve sistemin kapsamı irdelenmiştir. Ayrıca Türkiye’de sistemin hukuki alt yapısı ve yapılan hukuki düzenlemeler, diğer mevzuatlarla bağlantıları ve sistemin özelliklerine ilişkin konulara yer verilmiştir. Bireysel Emeklilik Sisteminin kurumsal yapısı ile yapılan ayırmda özel şirketler tarafından yürütölen bireysel emeklilik sisteminin kamusal açıdan önemli olmasından dolayı kamu kurumları tarafından yapılan düzenlemelere bağılıdırlar. Bu nedenle bu başlık altında bireysel emeklilik sisteminin sebebiyle hangi kurumlar ile bağılantılı olduğı, bu kurumların işleyiş ve görevleri ele alınacaktır. Kişilerin yaşlılık dönemlerindeki gelirlerini garanti altına alabilmek ve sisteme olan güveni arttırmak için bireysel emeklilik sisteminin kamu kurumlarının denetimi ve gözetimi altında olması ve sistemin sıkı bir şekilde denetlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle kamusal denetim, bağımsız dış denetim, Emeklilik Gözetim Merkezi’nin, aktüeryal ve iç denetim olmak üzere çeşitli denetimlere tabi tutulmaktadır.

Üçüncü bölümde “Bireysel Emeklilik Sözleşmesi, Bireysel Emeklilik Sisteminde Sağlanan Teşvikler ve Yaptırımlar” başlığı ile emeklilik sözleşmesinin tanımı yapılarak bireysel emeklilik sözleşmesinin türleri olan bireysel emeklilik sözleşmesi, grup emeklilik sözleşmesi ve emeklilik gelir sözleşmesine ilişkin bilgi verilerek grup emeklilik sözleşmelerinin alt başlığı olan işveren grup emeklilik sözleşmesi ile gruba bağılı emeklilik sözleşmesi ve otomatik katılım sözleşmesi incelenecektir. Ayrıca bireysel emeklilik sözleşmesinin hukuki niteliğı konusunda yapılan tartışmalar tüketici hukuku ile ilişkilendirilerek ele alınacaktır. Emeklilik sözleşmesinin ne şekilde kurulduğı ve sözleşmenin tarafları, tarafların hak ve yükümlölüklerine ilişkin konular irdelenecektir. Ayrıca katılımcıların hangi koşullarda emekliliğı hak kazanabileceğı ve bu koşulların sistemin uygulanabilirliğı açısından verimliliğıne ilişkin tartışmalara yer verilmiştir. Bunun yanı sıra emeklilik hakkı kazanan

katılımcıya birikimlerinin tek seferde ya da yıllık gelir sigortası şeklinde ödenmesi halinde ödemelerin ne şekilde olacağı ve katılımcıların ödemelerini almaması halinde nasıl bir yol izleneceğine dair konulara yer verilmiştir. “Bireysel Emeklilik Sisteminde Sağlanan Teşvikler” alt başlığı ile sistemi cazip hale getirmek amacıyla sağlanan vergisel destekler ve 2013 yılında yapılan değişik ile getirilen devlet katkısı ile devlet katkısına uygulamasına ilişkin konular ve yabancıların sisteme belli bir katkı payı yatırması halinde vatandaş olabilme hakkına sahip olabileceği ele alınacaktır. Son olarak 4632 sayılı kanundaki yükümlülöklere aykırı hareket edilmesi halinde uygulanan idari ve adli yaptırımlar incelenmiştir.

BÖLÜM I

BİREYSEL EMEKLİLİĞİN SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ İÇERİSİNDEKİ YERİ, GELİŞİMİ VE BİREYSEL EMEKLİLİK KAVRAMI

1.SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ İÇERİSİNDE BİREYSEL EMEKLİLİĞİN YERİ

Sosyal güvenlik, insanlığın varoluşuna dayanmasına karşın sanayi devrimi sonrasında oluşan gelişmeler ve Birinci Dünya Savaşı'nın da etkisiyle çok hızlı gelişim göstermiştir¹. Sosyal güvenlik ihtiyacının artması ile hukuki bir alt yapı oluşturulması gerekliliği doğmuştur. Bunun sonucu olarak sosyal güvenlik kavramı Amerika Birleşik Devleti Başkanı Roosevelt tarafından 1935 tarihli “Social Security Act” ile hukuki bir anlam kazanmış ve tüm dünyada yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır².

Sosyal güvenlik teriminin bir zemine oturtulması amacıyla zaman içerisinde pek çok tanımı yapılmıştır.

Bir görüşe göre; sosyal güvenlik, fizyolojik, sosyo-ekonomik veya mesleki riskler nedeniyle geçici yahut devamlı olarak kazancı yahut geliri olmayan kişilerin yaşama ve geçinme gereksinimlerini içine alan sistemdir. “Yarından emin olmak isteğidir³.”

¹ A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (İstanbul: BETA, 2021), s. 1.

² M. Refik Korkusuz ve Suat Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Bursa: Ekin Yayınevi, 2018), s. 4; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 50; Müjdat Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması* (İstanbul: BETA, 2017), s. 5; Cahit Talas, *Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları* (Ankara: Güney Matbaacılık ve Gazetecilik T.A.O. , 1953), s. 17.

³ Cahit Talas, *Sosyal Ekonomi* (Ankara: S Yayınları, 1983), s. 323.

Başka bir görüşe göre; sosyal güvenlik, kişileri belirli sosyal risklere karşı gelirleri ne olursa olsun, ekonomik olarak garanti altına alma görevi olan kurum ve kurumlar topluluğudur⁴.

Diğer bir tanımda sosyal güvenlik terimi, yaşamın olağan akışında insanların başına gelebilecek olumsuzluklar karşısında, fakir bir yaşam sürmemesi aynı zamanda özgürlükleri konusunda herhangi bir özveride bulunmadan asgari bir yaşam düzeyinin kamu tarafından sağlanmasına yönelik düzenlemeler olarak ifade edilmiştir⁵.

Yapılan tanımlardaki ortak nokta sosyal risklerin ortaya çıkaracağı gelir kayıpları ve giderlerin çoğalmasında bireylerin ekonomik olarak garanti altına alınmasının temin edilmesidir⁶.

Sosyal güvenlik, evrensel bir sorun haline gelmesi ile uluslararası düzenlemeler ve ülkeler arası ikili anlaşmalar ile uluslararası bir kavram haline gelmiştir. Yapılan ilk düzenlemeler İkinci Dünya Savaşı devam ederken ortaya çıkmıştır. Atlantik Paketi'nde, tüm ulusların, bireylere daha kaliteli çalışma şartları ve ekonomik ve sosyal güvenlik açısından daha iyi bir ortam sağlanması için birlikte hareket etmelerinin gerekliliğine yer verilmiştir⁷. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından "sosyal güvenlik" teriminin ilk defa kullanıldığı belge 1944 yılında yayınlanan Filadelfiya Bildirgesi'dir⁸. Ancak sosyal güvenliği insani bir hak olarak ele alan ilk düzenleme 10 Aralık 1948 yılında İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'dir⁹. Bildirgede herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve sosyal güvenliğin bir insan hakkı olduğu belirtilmiştir¹⁰. Sosyal güvenliğe ilişkin asgari normları içeren ilk düzenleme ise Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "102 sayılı ILO sözleşmesidir"¹¹. 102 sayılı

⁴ Kenan Tuçmomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar* (İstanbul: BETA, 1990), s. 5.

⁵ Henry Richardson, *İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik*, çev, Turan Yazgan (İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 1970), s. 16.

⁶ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e, s. 3.

⁷ Ahmet Erol ve Ercan Yıldırım, *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi* (Ankara: Yaklaşım Yayınları, 2003) s. 31; Şakar, a.g.e., s. 6.

⁸ Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 32; Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Canikoğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (İstanbul: BETA, 2020), s. 33.

⁹ Erdal Gümüş, "Sosyal Güvenlik Sisteminin Geleceği Umut Veriyor mu?", *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, C: 6, S: 3, 2004, s. 2.; Serkan Acuner, *Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sistemi ve Vergilendirilmesi* (İstanbul: Onikilevha, 2017), s. 16.

¹⁰10 Güzel, Okur, Canikoğlu, a.g.e, s.33; Abdurrahman Ayhan, "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C: 1, S:1, Ocak 2012, s. 44.

¹¹ Güzel, Okur, Canikoğlu, a.g.e, s. 35.

ILO sözleşmesi bütün devletler tarafından uygulama alanı bulabilecek sosyal politika belgesi niteliği kazanmıştır¹². Avrupa Konseyi tarafından da sosyal güvenliğe ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerden ilki, 1965 tarihinde yürürlüğe giren “Avrupa Sosyal Şartı’dır”. Bu metin ile 102 sayılı ILO sözleşmesinin daha kapsamlı şekilde uygulanması amaçlanmıştır. Herkesi kapsayan düzenlemelerin yanında çalışanlara yönelik düzenlemelere de yer verilmiştir¹³. 1968 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Kodu’nda ise “102 sayılı ILO Sözleşmesinde” yer alan 9 riskten en az 6’sının kabul edilmesi gerekmektedir¹⁴. Sosyal güvenlik bakımından eşitlik ilkesinin ele alındığı başka bir sözleşme ise 1977 tarihinde yürürlüğe giren “Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi’dir”¹⁵. Uluslararası düzeyde yapılan pek çok düzenlemenin yanında devletler ikili anlaşmalarla da vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarını korumak istemişlerdir. Türkiye de pek çok devlet ile sosyal güvenlik konusunda ikili anlaşmalar yapmıştır¹⁶.

Her ne kadar uluslararası sözleşmeler ile sosyal güvenlik hakkı korunmaya çalışılmışsa da sosyal güvenlik yapısı gereği her devletin kendi politikasına göre şekil almaktadır. Ancak pek çok ülkenin sosyal güvenlik politikasını belirlemesinde Almanya başbakanı Bismarck tarafından tasarlanan “Bismarck Modeli” ve Sir William Beveridge tarafından İngiltere’de hazırlanan “Beveridge Raporu” etkili olmuştur¹⁷.

Ülkeler tarafından uygulanan sosyal güvenlik sistemleri farklılık göstermesine rağmen sistemin finansmanı temelde iki şekilde sağlanmaktadır. Bunlardan ilki dağıtım sistemidir (pay-as-you-go). “Kuşaklar arası dayanışma esası”¹⁸ olarak da nitelendirilen bu sistemin temelinde belirli bir dönem içerisinde sağlanan gelirlerden o dönem içerisinde ödenmesi gerekli olan sosyal güvenlik harcamalarının

¹² Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 33.

¹³ Korkusuz ve Uğur, a.g.e. s. 30; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e. s. 71; Güzel, Okur, Canikoğlu, a.g.e. s. 38; Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 34.

¹⁴ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e. s. 65; Güzel, Okur, Canikoğlu, a.g.e. s. 39; Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 35; Korkusuz ve Uğur, a.g.e. s. 31.

¹⁵ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e. s. 72; Güzel, Okur, Canikoğlu, a.g.e. s. 40; Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 35; Korkusuz ve Uğur, a.g.e. s. 32.

¹⁶ <https://www.csgeb.gov.tr/digm/contents/dis-iliskiler/ikili-anlasmalar/sosyalguvenlikanlasmalari/>

¹⁷ Emin Avcı, *Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Etkinliği* (İstanbul: Beta, 2011) s. 3; Ali Güzel, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm Mü?”, *Çalışma ve Toplum*, S: 2005/4, s. 63-65.

¹⁸ Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 34.

karşılanması fikri bulunmaktadır¹⁹. Sistem çalışanların ödemiş olduğu primler ile emeklilere ödenen aylıkların karşılanması şeklinde işlemektedir²⁰. Bu yöntem primli ya da primsiz olarak uygulanabilmektedir. İkinci sistem ise fonlama (kapitalizasyon) sistemi olarak adlandırılmaktadır. Bu sistemde, gelecekte oluşacak sosyal risklerin neden olacağı harcamaları karşılamak amacıyla oluşabilecek zararın bugünkü değeri karşılayabilecek katkı payı ile yatırım getirisi olan fonlar da değerlendirerek sermaye stoku oluşturmaktır²¹. Fonlama sisteminin temelinde sosyal menfaat olmaması nedeniyle genellikle bu yöntem sosyal güvenlik krizlerinin çözümü olan tamamlayıcı sistemlerde uygulanmaktadır²². Örneğin özel emeklilik sistemleri fonlama esasına göre uygulamaktadır. Fonlama modeli yapısı gereği ulusal ekonominin gelişmesine de katkı sağlamaktadır²³. Fonlama sistemi, “maaş esaslı planlar” (Defined Benefit) ve “katkı payı esaslı planlar” (Defined Contribution) olarak iki şekilde uygulanabilmektedir²⁴.

Belirli bir süre oldukça başarılı olan sosyal politikalar, 1980’li yılların başında değişmeye başlayan demografik yapı ile nüfusun yaşlanmaya başlaması, emekli aylıklarının yetersiz kalması, sigortalılar arasındaki aktif pasif dengesinin sağlanamaması ve sosyal güvenlik harcamalarının devletlerin bütçelerinde açığa neden olmasından dolayı değişime ihtiyaç duymuştur²⁵. Tek basamaklı sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanı dağıtım esasına dayanması nedeniyle zayıf kalmış ve çok basamaklı sisteme geçiş yönünde reform çalışmaları yapılmaya başlanmıştır.

Çok basamaklı sistemlerde sosyal güvenlik tarafından sağlanması gereken fonksiyonların özel ve kamu kurumlarınca karşılanması söz konusu olmaktadır²⁶. Sistemin ikinci basamağı kamu sosyal güvenlik sisteminin yanında, onu tamamlayıcı

¹⁹ Murat Şen ve Tekin Memiş, *Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi* (İstanbul: TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları 4, 2000), s. 31-32; Ahmet Apan, “Türkiye’de Kalkınma Planları ve Sosyal Güvenlik Reformu”, *Türk İdare Dergisi*, S: 456, Eylül 2007, s. 194.

²⁰ H. Mahir Fisunoğlu, *Emeklilik Ekonomisi: Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemleri: Özel Hayat Sigortacılığının Sistem İçerisindeki Konumu* (İstanbul: Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması, Milli Reasürans Türk Anonim Şirketi Yayını, 1998), s. 116; Acuner, a.g.e., s. 29; Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 82.

²¹ Acuner, a.g.e., s. 30; Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 85.

²² Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 86.

²³ Şen ve Memiş, a.g.e., s. 35.

²⁴ Acuner, a.g.e., s. 45; Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 157.

²⁵ Sevgi Işık Erol, “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Sosyal Güvenlik Ahlakı”, *Kamu-İş Dergisi*, C: 13, S: 3, 2014, s. 44; Acuner, a.g.e., s. 17.

²⁶ Avcı, a.g.e., s. 6; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 783.

nitelikte, genellikle işverenler tarafından finanse edilen basamaktır. Üçüncü basamak ise sistemin bireylerin gönüllü olarak yaptıkları tasarruf ile finanse edilen basamaktır. Sistemin bu basamağı bireysel emeklilik sistemi olarak da adlandırılabilir. İki veya üç ayaklı sistemler daha ziyade bireylerin tasarruflarına dayanmaktadır. Bu nedenle bu sistemlerin uygulanmasında fonlama modeli tercih edilmektedir. Bireysel emeklilik sistemi ile kamu sosyal güvenlik sisteminin eksiklerinin tamamlanması amaçlanmıştır, bu nedenle bireyler gönüllü olarak tasarrufta bulunarak uygulanan sosyal güvenlik sistemini destekleyecektir²⁷.

Türkiye’de sosyal güvenlik reformu dünyadaki ile benzer bir süreç geçirmiştir. Kamu sosyal güvenlik sistemi dağıtım esaslı olmasından dolayı, sosyal güvenliğin üç işlevi olan; fakirliği ve yoksulluğu ortadan kaldırma, sigortacılık işlevi ve tasarruf işlevini yerine getirmesi mümkün olmamıştır²⁸. Yaşanan sosyal güvenlik buhranı neticesinde çok ayaklı sisteme geçiş için reformlar yapılmıştır²⁹. Bu nedenle 1999 yılında yapılmaya başlanan sosyal güvenlik reformundaki başlıca değişimlerden biri de 2001 tarih ve 4632 sayılı “Bireysel Emeklilik Tasarı ve Yatırım Sistemi Kanunu’dur”. Yapılan düzenleme ile devletin öncülüğünde kurulup denetlenen ancak özel sektör tarafından yürütülen, bireylerin birikimleri ile oluşan ve sigortacılık yöntemi ile fonlarda işletilen sistem ile bireylerin sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanması amaçlanmıştır³⁰.

2.BİREYSEL EMEKLİLİK KAVRAMI

Bireysel emeklilik sistemiyle hedeflenen, zorunlu sosyal güvenlik sistemlerine alternatif sistem ortaya çıkarmak değildir. Bilakis, kamu sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer alan ve mevcut sistem içerisinde prim ödemesi yapan kişilere ek fayda

²⁷ Avcı, a.g.e., s. 7.

²⁸ Ender Gülver, Emeklilik Sözleşmesi (İstanbul: Der Yayıncılık, 2011) s. 15; Yusuf Alper, “Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik”, *Çimento İşveren Dergisi*, Mart 2002, s.13.

²⁹ Berin Ergin, “Bireysel Emeklilik Sistemi Nedir, Ne Değildir?”, *Sicil Dergisi*, Y:1, S:1, Mart 2006, s.123; Murat Şen ve Tekin Memiş, “Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım”, *AÜEHFD*, C: V, S: 1-4, s. 486; Kadir Arıcı, “Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları”, *İşveren*, C: XL, S: 3, s. 20; Suat Uğur, “Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik”, *Çimento İşveren Dergisi*, C: 18 S: 4, s. 14; Mesut Ögütgen “Bireysel Emeklilik Sistemi”, *Toprak İşveren*, Mart 2004, S: 61, s. 9.

³⁰ Suat Uğur, “Hukuki Açıdan Bireysel Emeklilik Sistemi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S: 2/2004, s. 513, 527; Gülver, a.g.e., s. 17.

sağlamaya, gelir beyanını gerçeğe uygun bir şekilde vermesini destekleyerek vergisel gelirleri artırmaya, kayıt dışı çalışmayı azaltmaya ve ayrıca mevcut olan sosyal güvenlik kurumlarının finansal gelirlerinin artırılmasını sağlamaya yönelik bir sistemdir³¹. Bu nedenle birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı niteliktedir.

Bireysel emeklilik, bireylerin çalışırken yaptığı tasarrufların emeklilik döneminde ek gelir kaynağı sağlayarak, aktif çalışma hayatındaki kazançlarına yakın bir kazanç elde edilmesi ile hayat standartlarını korunması amaçlayan özel bir emeklilik sistemidir.

Bireysel emeklilik sisteminin öğretide çeşitli tanımları yapılmıştır. Bir tanımda bireysel emeklilik sistemi, kişilerin çalışma hayatlarını tamamladıklarında yahut yaşlılıklarında ek gelire sahip olmak amacıyla katkı payı ödemesi yaptıkları ve yaptıkları katkı oranında gelir alacakları, kamu tarafından sağlanan emeklilik sistemine tamamlayıcı nitelikte ve bireylerin gönüllü katılımına dayanan, özel şirketler tarafından yürütülen emeklilik sistemi olarak ifade edilmiştir³².

Başka bir tanımda ise bireysel emeklilik sistemi, yaşlılık sosyal riskine karşı kişilerin kendilerini koruma altına almak amacıyla kendi yetki alanları dahilinde tasarrufta bulundukları zorunlu sosyal güvenlik rejimlerine tamamlayıcı nitelikteki özel sigorta tekniğidir³³.

Bir başka görüşe göre bireysel emeklilik sistemi, herhangi bir sosyal güvenlik programı kapsamında olan veya olmayan, kamu sosyal güvenlik sistemlerinin yerine kurulan bir sistem olmamakla beraber özel sandıklar gibi bağımsız bir sistem niteliğinde de olmayan, kişilerin bireysel birikimlerine dayalı, sosyal güvenlik sistemine ek emeklilik fırsatı sağlayan araçtır³⁴.

Bireysel emeklilik sistemi temelde, kişilerin aktif gelirleri olduğu dönemde gönüllü olarak ve gelirleri ölçüsünde, ileride ihtiyaç duyulabileceği dönemlerde kullanmak

³¹Tahir Erdem, “Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Değişikliklerin Eleştirisi”, *TBB Dergisi*, S: 2013/104 s. 75.

³²Yusuf Demir ve Ali Yavuz, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkisi ve Sistemin Geliştirilmesinde Vergisel Teşviklerin Önemi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, C: 9 S: 1, s. 284.

³³Güzel, Okur, Canikoğlu, a.g.e, s. 841.

³⁴Tuncay, “Bireysel Emeklilik Sistemleri Neler Getiriyor?”, s. 342, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2148349> [Erişim: 20.03.2022]

üzere birikimde bulunduğu ve bu tasarruflarının, yaşlılık döneminde de en az birikim yapabildiği zamandaki maddi imkanına eşdeğer bir maddi imkânâ sahip olabilecek şekilde işletildiği sistemdir³⁵.

3.BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TARİHÇESİ VE YABANCI ÜLKE DENEYİMLERİ

3.1.Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi

Dünyada nüfus piramidinin değişmesiyle yaşlı nüfusu artmaya başlamıştır. 1929 ekonomik buhranı ile yaşanan ekonomik krizlerin sonucu olarak toplumlarda gelecek kaygısı, gelir yetersizliği gibi sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Neo liberal sistemin yaygınlaşması ile devlet tarafından sağlanan sosyal güvenlik ayağının uygulanması azalmaya başlamıştır. Bunların yanı sıra hem gelişmiş ülkeler hem de gelişmekte olan ülkelerin hepsi sosyal güvenlik krizi süreçleri geçirmişlerdir³⁶. Tüm dünyada sosyal güvenlik sistemlerinin yetersiz kalması tamamlayıcı emeklilik sistemlerinin doğmasına neden olmuştur. Dünya Bankası tarafından yayınlanan “Pension Systems Facing Demographic Challenges in Europe and Central Asia” raporunda Orta Asya ve Avrupa ülkelerinde nüfusun yaşlanması, iş gücünün daralması ve bu durumların kamu sosyal güvenlik sistemlerini çıkmaza soktuğu ve bu nedenle reform yapılmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir³⁷.

Tarihsel olarak bakıldığında özel sosyal güvenlik sistemine ilişkin ilk düzenleme Almanya’da 1853 yılında Krupp Şirketi tarafından yapılmış, ilerleyen dönemlerde Siemens ve BASF şirketleri de çalışanlarına özel sigorta yapmışlardır.³⁸ 1862 yılında Avustralya’da “Bank of New South Wales” tarafından kurulan fon ise ilk bireysel emeklilik fonu olarak bilinmektedir³⁹. Özel emeklilik sistemine ilişkin dünyadaki

³⁵Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 211, 267.

³⁶ Uğur, “Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik ” s. 16; Gülver, a.g.e., s. 16.

³⁷The World Bank, Pension Systems Facing Demographic Challenges in Europe and Central Asia, 2014 <https://documents1.worldbank.org/curated/en/199141468030614548/pdf/Overview.pdf> [Erişim: 20.03.2022]

³⁸Gökben Altaş, Özel Emeklilik Sistemleri, *Sermaye Piyasasından Gündem*, S: 96, 2010, s. 10.

³⁹ Bahar Aksoy “Altyapı Yatırımlarının Finansmanında Kolektif Yatırım Araçlarının Rolü: Gayrimenkul Yatırım Fonu Modeli Sunumu”, s. 20; Büşra Değerli, “ Emeklilik Yatırım Fonlarının Altyapı Finansmanında Kullanılması, Dünya Örnekleri ve Türkiye’de Uygulanabilirliği”, (Ankara:

önemli bir uygulama olmasının yanı sıra ABD'deki ilk uygulama olma özelliğine sahip özel emeklilik düzenlemesi, 1875 yılında American Express Company demiryolu şirketi tarafından yapılmıştır⁴⁰. Bu gibi özel düzenlemelerdeki özel emeklilik fonlarının yanlış yönetilmesinin önüne geçmek amacıyla “The Employee Retirement Income Security Act (ERISA)” Amerikan kongresi tarafından hazırlanan kanun ile 1974 yılından itibaren bireysel emeklilik sistemi ile ilgili yasal düzenlemeler yapıp BES'i nerdeyse bütün işçiler için uygulanabilir hale getirmiştir⁴¹. Bireysel emeklilik ilk olarak gelişmekte olan Güney Amerika ülkesi Şili'de ortaya çıkmış, 1980'lerde diğer öncü ülkeler ise Hollanda ve İsviçre'dir⁴². 2000 yılında ise İngiltere, Ekvator, Arjantin, Meksika, Kolombiya, Peru, Venezüella, Macaristan, Romanya, Polonya, Kazakistan, Danimarka, Finlandiya, Tayland katılmıştır. Türkiye' de ise bireysel emeklilik sistemine ilişkin ilk düzenleme 2001 yılında yapılmış, 2003 yılında uygulanmaya başlanmıştır⁴³. Bireysel emeklilik sistemine kısmen zorunlu bir yapı kazandıran otomatik katılım sistemine ilişkin düzenleme ise 2017 yılında yapılmıştır.

3.2.Yabancı Ülke Deneyimleri

Bireysel emeklilik sisteminin uygulanması konusunda ülkelerin kendi sosyal politikaları ile bağlantılı olarak farklılıklar bulunmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi bazı ülkelerde zorunlu olarak uygulanmaktayken, çoğu ülkede uygulanması gönüllük esasına dayanmaktadır. Örneğin Şili başta olmak üzere Latin Amerika ülkelerinin

Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yatırımcılar Dairesi, 2017) s. 3; Çağatay Ergenekon, “Emeklilik Döneminin Finansmanı ve Özel Emeklilik Fonu Modelinin Türkiye’de Uygulanabilirliği”, İstanbul Teknik Üniversitesi SBE, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul 2000 s. 94.

⁴⁰ Altaş, a.g.m., s. 10; Hasan Meral, Bireysel Emeklilik Otomatik Katılım Sistemi Dünya ve Türkiye Uygulaması (Ankara: Nobel Bilimsel, 2021), s. 43; Ergenekon, a.g.t., s. 94.

⁴¹ <https://www.dol.gov/general/topic/retirement/erisa> [Erişim: 20.03.2022]

⁴² Ergenekon, a.g.t., s. 129; Mahmut İnan, *Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi* (Ankara: Çizgi Kitapevi, 2019), s. 95; G. Şebnem Uralcan, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Alt Yapısı (Kırklareli: Beta, 2005) s. 41.

⁴³ Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 153; Meral, a.g.e., s. 43; Acuner, a.g.e., s. 53; Özlem Özer ve Evren Çınar, “Bir Vakıf Üniversitesi Akademik Personelinin Bireysel Emeklilik Sistemine Bakış Açısının Değerlendirilmesi”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C: 9, S: 19, 2012, s. 77.

büyük bir çoğunluğunda sisteme katılım zorunludur.⁴⁴ Bu ülkelerde emeklilik sisteminin temelini “özel emeklilik sistemi” oluşturur. Bazı ülkelerde ise özel emeklilik, sistemin ikinci ayağında yer alan kamu tarafından sağlanan sosyal güvenlik rejimlerine tamamlayıcı nitelikte, işçi ve işverenler tarafından finanse edilen bir sistemdir. Sistemin üçüncü ayağını da tamamen isteğe bağlı özel sigorta tekniği ve bireysel birikimlere dayanan fon birikimlerine dayanan özel emeklilik sistemleri oluşturmaktadır⁴⁵. Türkiye’de bireysel emeklilik bakımından uygulanan sistem, öğretilerdeki bir görüşe göre kanunun lafzında yer alan ifadeye dayanarak sistemin ikinci ayağını oluşturmaktadır⁴⁶. Diğer görüş ise ülkemizdeki bireysel emekliliğin sosyal güvenlik sisteminin üçüncü basamağı olduğunu savunmaktadır⁴⁷.

Özel emeklilik sisteminde devletleri birbirinden ayıran bir başka konu ise geri ödeme yöntemidir. Belirlenmiş fayda (Defined Benefit) yöntemine göre çalışanların emeklilik döneminde alacağı gelir önceden belirlenmiştir⁴⁸. Emeklilik aylığı profesyonel kişiler tarafından çalışma yılı, yapılan katkı ve emeklilik yaşı gibi parametreler ile hesaplanmaktadır⁴⁹. Buna göre çalışanlar açısından ödedikleri primleri geri alamama riski ortadan kalkar. Bu sistem Almanya, Finlandiya, İsrail gibi ülkelerde uygulanmaktadır⁵⁰. Diğer bir yöntem olan belirlenmiş katkı (Defined Contribution) modelinde ise katılımcı için açılan hesaba ödenen primler ile bu primlerin sermaye piyasasında değerlendirilerek elde edilen gelirle elde edilen toplam getiriye göre emekliye aylık ödeme yapılır⁵¹. Yapılan fon yatırımlarına göre emeklilik döneminde alacakları ödeme belirlenir. İşvereni herhangi bir yükümlülük altına sokmaması ve daha basit bir sistem olması nedeniyle daha sık kullanılan

⁴⁴ Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 203; Ergenekon, a.g.t., s. 130; İnan, a.g.e., s. 95; Seçkin Arslan, Özkan Haykir ve Mehmet Sinan Çelik, *Dünyada ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları Üzerine Bir İnceleme*, 2. *Uluslararası Multidisipliner Çalışma Kongresi*, 4-5 Mayıs 2018, Adana, Türkiye, s. 29.

⁴⁵ Güzel, Okur, Canikoğlu, a.g.e., s. 842.

⁴⁶ Güzel, Okur, Canikoğlu, a.g.e., s. 842.

⁴⁷ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 784.

⁴⁸ Güzel, Okur ve Canikoğlu, a.g.e., s. 842-843; Şen ve Memiş, *Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım*, s. 42-47; Gülver, a.g.e., s. 27; Acuner, a.g.e., s. 46; Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 156-157.

⁴⁹ Ahmet Naim Oktay, *Sosyal Güvenlik ve Vergi Mevzuatı Işığında Emeklilik Ödenekleri ve Vergilendirilmesi* (Ankara: Maliye ve Hukuk Yayınları, 2007), s. 47; Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 157; Saadet Tantan, *Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları* (İstanbul: Beta, 2001), s. 9; Acuner, a.g.e., s. 46; Ergenekon, a.g.t., s. 101-108.

⁵⁰ Ergenekon, a.g.t., s. 99.

⁵¹ Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 159; Güzel, Okur, Canikoğlu, a.g.e., s. 843; Acuner, a.g.e., s. 46; Ergenekon, a.g.t., s. 108; Uralcan, a.g.e., s. 73-75.

yöntemdir⁵². Katkı payı esasına göre özel emeklilik sistemi uygulanan ülkeler; Avustralya, Şili, Danimarka, Singapur olarak sayılabilir⁵³. Avrupa’da daha yaygın olarak belirlenmiş prim esaslı sistem kullanılırken son zamanlarda uygulanmasının daha basit olması nedeniyle Amerika Birleşik Devletleri’nde yaygın olarak uygulanan katkı payı esaslı sistemi ile maaş esaslı sistemin birlikte kullanımı artmıştır⁵⁴. Türkiye’de de bireysel emeklilik sisteminde işverene daha az sorumluluk yüklemesinden ve sistemin daha az karmaşık olmasından dolayı belirlenmiş katkı modeli uygulanmaktadır⁵⁵.

Özel emeklilik fonlarının ülkelerin ekonomilerindeki varlıkları ile ilgili olarak GSYH’da emeklilik fonlarının büyüklüğü o ülkede bireysel emeklilik sisteminin ne kadar etkin kullanıldığını göstermektedir⁵⁶. OECD tarafından yayınlanan rapora göre 2020 yılına kadar pek çok ülkede emeklilik fonlarının GSYH’daki oranı artış göstermekteydi. COVID-19 pandemisinin ortaya çıkması ile 2019 yılına göre 2020 yılında emeklilik fonlarının oranında düşüş yaşamış ancak 2020’nin 3. çeyreğinden sonra toparlanmaya başlamıştır⁵⁷. Emeklilik yatırım fonlarında gelişmiş ülkelerde bir yığılma olmuştur. Örneğin İzlanda gibi ülkelerde emeklilik fonlarının GSYH oranı yüzde yüzden fazladır. Gelişmekte olan Hindistan, Çin gibi ülkelerde ise bu oran yüzde 20’nin altındadır⁵⁸.

3.2.1.Şili

Şili, reform öncesi dönemde “Cajas de Prevision” adındaki sosyal güvenlik sistemi uygulamaktaydı ve Latin Amerika’daki en kapsamlı sosyal güvenlik sistemine sahipti⁵⁹. Bu sistem bağımsız sosyal güvenlik kuruluşları tarafından yürütülmekteydi⁶⁰. Ancak sosyal güvenlik kurumlarının düzensiz ve karmaşık bir durumda olması, çok

⁵² Enver, a.g.e., s. 28; Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 160; Uralcan, a.g.e., s. 73; Suat Uğur, “Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik”, s. 15.

⁵³ Ergenekon, a.g.t., s. 103.

⁵⁴ Uralcan, a.g.e., s. 75; Güzel, Okur, Canikoğlu, a.g.e, s. 843.

⁵⁵ Güzel, Okur, Canikoğlu, a.g.e, s. 843; Enver, a.g.e., s. 28.

⁵⁶ Aslı Gezen, *Sosyal Güvenlik Perspektifinden Bireysel Emeklilik (Dünyadan ve Türkiye’den uygulamalar)* (Çanakkale: Paradigma Akademi, 2021), s. 47. Altaş, a.g.m., s. 11

⁵⁷ OECD, Pension Markets in Focus, 2020, <https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2020.pdf> s.7vd. [Erişim 25.03.2022]

⁵⁸ OECD, Pension Markets in Focus, 2020, <https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2020.pdf> s.7vd. [Erişim 25.03.2022]

⁵⁹ Korkusuz ve Uğur, a.g.e., s. 20; Ergenekon, a.g.t., s. 129.

⁶⁰ Ergenekon, a.g.t., s. 126.

sayıda sosyal güvenlik kurumu bulunması, farklı kurumlar tarafından ödenen emeklilik aylıkları arasında önemli farkların olması sistemin güvenilirliğini etkilemekteydi⁶¹. Ayrıca çalışanlardan kesilen primler yüksek olmasına rağmen devlet tarafından yapılan sosyal güvenlik harcamaları da GSYH önemli yer tutmaktaydı⁶². Bu nedenle Pinochet yönetiminde yapılan askeri darbe sonrasında 1981 yılında “tuğla” olarak adlandırılan sosyal güvenlik rejimi uygulanması öngörülmüştür⁶³.

Reform öncesinde Cajas de Prevision sisteminde, emekli aylıklarının birbirine yaklaştırılması ve düşürülmesi ayrıca emeklilik yaşı arttırılması gibi yapılan yeniliklerle sosyal güvenlik krizi kısmen de olsa aşılmıştır⁶⁴. Ancak bu yenilikler çalışanları memnun etmemiş, 1981 yılında Özel Emeklilik Kanunu çıkarılmış ve dağıtımına dayanan sistem, yerini fonlama esasına dayanan yeni sisteme bırakmıştır⁶⁵. Pek çok ülkeden farklı olarak Şili devleti tarafından bu sistemin uygulanması ordu ve emniyet çalışanları dışında zorunlu tutulmuştur⁶⁶. Serbest çalışanlar ise sisteme katılma konusunda serbesttir. Reformdan önce çalışmaya başlayan 45 yaşından küçük çalışanların yeni sisteme girmeleri kendi inisiyatiflerine bırakılmıştır. Ancak primlerin az olması, yeni sisteme geçenlere bir defaya mahsus zam yapılması, emeklilik yaşının daha düşük olması, sistemin şeffaf olması gibi nedenlerden dolayı çalışma hayatındaki çoğu kişi yeni sisteme geçmeyi tercih etmiştir⁶⁷. Yeni sistemde bireyler gelirlerinin yüzde 10’u tutarındaki primi her ay istedikleri AFP’ ye (Administrados de Fondes de Pensiones) yatırarak, erkeklerin 65 kadınların ise 60 yaşında emekli olabilme imkânları vardır⁶⁸.

⁶¹ Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 203; Can Tuncay, “Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine”, s. 7.

⁶² Ergenekon, a.g.t., s. 126.

⁶³ Altaş, a.g.m., s. 20; Ergenekon, a.g.t., s. 128; Acuner, a.g.e., s. 68.

⁶⁴ Ergenekon, a.g.t., s. 128.

⁶⁵ Acuner, a.g.e., s. 68.; Ergenekon, a.g.t., s. 130; Yavuz Öztürk, “Dünyada ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi; Türkiye Performansı Üzerine Değerlendirmeler”, Karadeniz Teknik Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış *Doktora Tezi*, Trabzon 2010, s. 15; Hüseyin Akyıldız, *Dünyada Sosyal Güvenlikte Alternatif Reform Arayışları. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. C: 14, S: 2, s. 208.

⁶⁶ Can Tuncay, “Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine” s. 6.; Acuner, a.g.e., s. 69; Ergenekon, a.g.t., s. 130; Y. Beyazıt Önal, *Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi*, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları, (İstanbul: Rota Yayınları, 2001), s. 42.

⁶⁷ Can Tuncay, “Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine” s. 6; Acuner, a.g.e., s. 68; M. Özgür Yanardağ, *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği*, Muğla Üniversite SBE, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, 2010, s. 118.; Ergenekon, a.g.t., s. 131.

⁶⁸ Altaş, a.g.m., s. 20; Can Tuncay, “Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine” s. 6.

Birikim sistemine geçilmesi ile emeklilik fon yönetim şirketleri kurulmuştur. AFP'ler arasında rekabet olması ve kişilerin şirketten memnun kalmaması halinde 3 ay içerisinde şirket değiştirme imkânının olması nedeniyle promosyonlara çok harcama yapılmaktadır⁶⁹. Bu nedenle sistem ilk kurulduğunda çok sayıda AFP kurulmasına rağmen zaman içerisinde sayısı 8'e düşmüş ancak esas olarak 4 büyük AFP, emeklilik fonlarının çoğunu elinde tutmaktadır⁷⁰. AFP'lerin çalışanlardan aldıkları primler ile ilgili fonlar için yatırım tavsiyesi verip, hesap sahiplerini bilgilendirme zorunlulukları bulunmaktadır. Sistem ilk kurulduğunda primlerin değerlendirilebileceği fonlar kısıtlı tutulmuş ancak serbest ekonominin yaygınlaşması ile yatırım yapılacak fonlar devlet tarafından biraz daha esnetilmiştir⁷¹. AFP'ler devletin sıkı denetimi altındadır. Gelen primler, hangi fona ne kadar ayrıldığı, bu fonlardan gelen kazançlar, şirket tarafından yapılan giderler gibi konular devlet tarafından denetlenmektedir⁷².

Yeni sistemin kurulması ile Şili'de serbest piyasa ekonomisine geçiş yönünde hareket başlamıştır. Ayrıca 1981 reformu ile kurulan sistem devletin ekonomik olarak rahatlaması açısından başarılı bir sistemdir. Yeni sistem, liberal ekonomiye geçişin bir adımı olması nedeniyle devletin, sistemin denetimini sağlanması dışında, sisteme müdahalesi oldukça kısıtlıdır. Devletin sisteme müdahalesi, bireylerin yaptıkları fonlamalar neticesinde asgari emeklilik aylığının altında ise asgari emeklilik aylığı sağlamaktadır⁷³.

Şili'de sosyal güvenlik sistemi üç basamaklı bir yapıdadır. Sistemin ilk basamağını "zorunlu bireysel emeklilik sistemi", ikinci basamağını devlet tarafından 2008 yılından itibaren sağlanan⁷⁴ yoksulluğu ortadan kaldırmaya yönelik kamu emeklilik sistemi, üçüncü basamağını ise ek birikimlerle sağlanan gönüllü bireysel emeklilik sistemi oluşturmaktadır⁷⁵.

⁶⁹ Ergenekon, a.g.t., s. 138.

⁷⁰ Can Tuncay, "Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine" s. 7.

⁷¹ Ergenekon, a.g.t., s. 139-143.

⁷² Akyıldız, a.g.m., s. 208; Yusuf Alper, Selahattin İmrohoroglu ve Serdar Sayan *Türk emeklilik sisteminde reform, mevcut durum ve alternatif stratejiler* (İstanbul: Lebib Yayıncılık, 2004), s. 98.

⁷³ Alper, İmrohoroglu ve Sayan, a.g.e., s. 98; Ergenekon, a.g.t., s. 146.

⁷⁴ Meral, a.g.e., s. 88.

⁷⁵ İbrahim Kayhan, *Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sistemi*, Selçuk Üniversitesi SBE, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Konya, 2007, s. 26.

Şili’de sosyal güvenliğin 3. ayağı olan gönüllü emeklilik sistemi ise 1987’de kurulmaya başlamıştır. AFP’lere kazancın yüzde 10’luk asgari limitin üzerinde prim yatırabilme imkanı sağlanmıştır. Bu şekilde gönüllü olarak bireylere emeklilik döneminde daha yüksek gelirin olması imkânı sağlanmıştır⁷⁶. Aynı zamanda katılımcı yüzde 10’nun üzerinde ödediği katkı paylarını, istediği zaman çekilebilir⁷⁷.

Şili’de otomatik katılım ile sisteme girişler konusunda diğer ülkelerden farklı olarak, bağlı çalışanların bireysel emeklilik sistemine girmesinin zorunlu olması nedeniyle otomatik katılımın bağlı çalışan kesim için uygulanması mümkün değildir. Şili’ de 2008 yılında yapılan düzenleme ile serbest meslek mensupları 2012 yılında otomatik katılım ile sisteme dahil edilmiştir. Sisteme 55 yaşının altındaki erkek ve 50 yaşın altındaki kadın serbest meslek sahiplerinin katılımı amaçlanmıştır. Sistemde yer alan serbest meslek sahipleri her yıl, o yıla ait vergi beyannamesi tarihinden önce cayma hakkına sahiptir⁷⁸. Otomatik katılıma geçişin kademeli olması ve sürecin 2015 yılında tamamlanması planlanmıştır. Ancak politik birtakım nedenlerden ve sisteme ilişkin düzenlemenin karmaşık olması nedeniyle başarılı bir şekilde uygulama söz konusu olmamıştır.

Şili’de bireysel emeklilik sistemi ilk kurulduğunda yüksek gelir sağlaması ve devlet tarafından sağlanan teşvikler nedeniyle oldukça tercih edilmekteydi. Ancak 1995 yılından sonra yaşanan ekonomik krizler nedeniyle sistemin sağladığı getiri azalmaya başladı. Ayrıca ekonomik kriz nedeniyle kayıt dışı çalışma oranları artmasının sonucu olarak sisteme girişler azalmaya başladı⁷⁹. Sistemde her ne kadar açıklar olsa da yenilikçi bir sistem olması nedeniyle oldukça önemlidir. Arjantin, Meksika, Peru, Bolivya gibi ülkelerin emeklilik sistemini belirlemede öncü olmuştur⁸⁰.

3.2.2.Amerika Birleşik Devletleri

Amerika Birleşik Devletleri’nde sosyal güvenlik sisteminin birinci basamağını dağıtım esasına dayanan kamu emeklilik sistemi oluşturmaktadır. Sisteme, kamu ve

⁷⁶ Ergenekon, a.g.t., s. 146.

⁷⁷ Meral, a.g.e., s. 89.

⁷⁸ Meral a.g.e. s. 95.

⁷⁹ Tuncay, “Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine” s. 8.

⁸⁰ Tuncay, “Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine” s. 8.

özel sektör çalışanları ile bağımsız çalışanların da katılması zorunludur⁸¹. Sistemin finansmanı Sosyal Sigorta Fonu tarafından sağlanmaktadır.⁸² Sistemdeki emeklilik yaşı ise 67 olarak belirlenmiştir⁸³.

Amerika Birleşik Devletleri'nde özel emeklilik sistemleri "Mesleki Özel Emeklilik Sistemi" ve "Bireysel Emeklilik Sistemi" olarak ele alınabilir⁸⁴. Amerika Birleşik Devletleri'nde Mesleki Özel Emeklilik Sistemini oluşturan "Employee Retirement Income Security Act (ERISA)" 2 Eylül 1974 yılında kabul edilmiştir⁸⁵. ERISA'ya göre emeklilik planının oluşturulması zorunlu olmayıp tamamen gönüllük esasına dayanmaktadır⁸⁶. Sistem iki farklı emeklilik yöntemi sunmaktadır. Bunlar maaş esaslı ve katkı payı esaslı emeklilik planıdır⁸⁷.

Maaş esaslı emeklilik planlarının temelinde belirli bir emeklilik aylığını üstlenme zorunluluğu vardır. İşveren tarafından emeklilik fonu kurulmasına karar verilmesi ile işveren ve çalışanın pazarlık sonucu ortak kararları ile sözleşme hazırlanarak emeklilik aylıkları güvence altına alınır⁸⁸. Söz konusu fonun denetimi ve aylıkların bir nevi sigortalanması açısından "Emekli Aylıkları Garanti Kurumu (Pension Benefit Guarantee Corporation)" kurulmuştur⁸⁹. PBGC'nin amacı emeklinin zarar görmesini önlemek ve emeklilik planının açığının kapatılmasıdır. Ancak bu durumun geniş yorumlanmaması ve kötüye kullanılmasını önlemek için varlık açığının PBGC karşılanması ancak işverenin çok ciddi finansal zorluğa düşmesi veya iflas etmesi koşulu aranmıştır⁹⁰.

Katkı payına dayalı emeklilik planları, maaşı esas alan emeklilik planlarının işverene finansman açısından yükümlülüklerin ağır gelmesi, sponsor firmaların da fonlama ölçütlerini yüksek bulması nedeniyle daha cazip hale gelmiştir⁹¹. İşveren katkısı

⁸¹ Altaş, a.g.m., s.16; Acuner, a.g.e., s. 107.

⁸² Acuner, a.g.e., s. 108; Altaş, a.g.m., s. 16.

⁸³ Altaş, a.g.m., s. 16; Acuner a.g.e. s. 108; İnan, a.g.e., s. 99.

⁸⁴ İnan, a.g.e., s. 99.

⁸⁵ Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 170; Altaş, a.g.m., s. 16; Çağatay Ergenekon, *Özel Emeklilik Fonları* (İstanbul: İMKB Yayınları, 1998), s. 170.

⁸⁶ Erol ve Yıldırım, a.g.e. s. 170.; Altaş, a.g.m., s. 17.

⁸⁷ İnan, a.g.e., s. 99; Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 170.

⁸⁸ Ergenekon, a.g.t. s. 180.

⁸⁹ Uralcan, a.g.e., s. 44; Erol ve Yıldırım, a.g.e. s. 172.; Ergenekon, *Özel Emeklilik Fonları*, s. 180.; Altaş, a.g.m., s. 17.

⁹⁰ Ergenekon a.g.t., s. 182; Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 173.

⁹¹ Altaş, a.g.m., s. 17; Ergenekon, a.g.t., s. 183

olmaması sebebiyle özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler bu sistemi tercih etmiştir⁹². Ayrıca katkı payına dayalı emeklilik planlarının, maaşa dayalı emeklilik planlarına göre anlaşılır olması, aynı zamanda nüfus yapısında meydana gelen değişimlerden daha az etkilenmesi ve politikanın müdahalesinden daha az etkilenmesinden dolayı ABD’de işletmelerin yanı sıra bireyler tarafından da daha çok tercih edilmektedir⁹³. Bu iki sistemin karma olarak uygulanma imkânı vardır. Çalışanların dörtte biri hem katkı payı esaslı hem de maaş esaslı planlara dahil olmuştur⁹⁴. Özel sektör çalışanlarına uygulanan 401(k) ise belirlenmiş katkı esasına ilişkin düzenlemeler içermektedir⁹⁵. Bu düzenleme ile çalışanların sisteme katkısını cazip hale getirmek amacıyla bazı vergi muafiyetleri getirilmiştir⁹⁶. Ayrıca 401(k) emeklilik planlarında işverenlerin de ödedikleri katkı paylarında vergi muafiyeti imkânı olması nedeniyle bu emeklilik planında işveren katkısı zorunlu olmamasına rağmen pek çok işverenler çalışanları adına katkı payı ödemektedir⁹⁷.

Sistemin üçüncü ayağını oluşturan “Bireysel Emeklilik Sistemi” ise “*Kişisel Emeklilik Hesapları (Individual Retirement Accounts-IRA)*” ile kişilerin tasarruflarını emeklilikte kullanmaları amacıyla biriktirilerek değerlendirilmesi için açılan, işveren katkısının olmadığı, belirli vergi muafiyeti olan hesaplardır⁹⁸. Ayrıca bu şekilde oluşturulan emeklilik planlarının SIMPLE IRA olarak uygulanması ile az çalışanlı iş yerlerinde işverenlerin katkı yapabilmesi sağlanmıştır⁹⁹. IRA hesabının temel katkısı bireylerin tasarruflarına sağlanan bir takım vergi muafiyetleridir¹⁰⁰. Bireyler iki türlü IRA hesabı açabilmektedir. İlki “Geleneksel IRA” olarak adlandırılan katkı paylarına vergi muafiyetinin uygulandığı, 59 yaşından önce hesaptan para çekilmesi halinde vergi kesilen hesap türüdür¹⁰¹. İkincisi ise “ROTH-IRA” olarak adlandırılan

⁹² Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 173; Altaş, a.g.m., s. 17; Ergenekon, a.g.t., s. 183.

⁹³ Uralcan, a.g.e., s. 44; Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 173; Ender Gülver, “Emeklilik Sözleşmeleri” İstanbul Üniversitesi SBE, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul 2008, s. 24; Altaş, a.g.m., s. 17.

⁹⁴ Altaş, a.g.m., s. 17.

⁹⁵ Meral, a.g.e., s. 60.

⁹⁶ Altaş, a.g.m., s. 17.

⁹⁷ Ergenekon, a.g.t., s. 186.

⁹⁸ Deniz Derelioğlu, *Dünyada Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler* (Ankara: TÜGİAD, 2001), s. 21; Erol ve Yıldırım, a.g.e. s. 174.

⁹⁹ Altaş, a.g.m., s. 18; Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 181.

¹⁰⁰ Acuner, a.g.e., s. 116; Erol ve Yıldırım, a.g.e. s. 174.

¹⁰¹ Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 175-179; Altaş, a.g.m., s. 18; Acuner, a.g.e., s. 116.

katkılarından vergi kesintisi yapılan ancak bireylerin hesaptan para çekmek istedikleri zaman vergi kesintisi yapılmayan hesaptır¹⁰².

Otomatik katılım sistemi ise ABD’de 401(k) emeklilik planlarında 1998 yılında uygulanmaya başlanmıştır. ABD’de 1998 yılında başlayan bu sistem otomatik katılımın dünya genelindeki ilk uygulaması olarak kabul edilir¹⁰³. 1998 yılında uygulanmaya başlayan otomatik katılım sistemi 2006 yılında yasal zemine oturtulmuştur. 2006 yılında yapılan düzenleme sonrası 401(k) oranlarında önemli bir artış olmamıştır. OECD’nin 2014 tarihli raporuna göre ABD Çalışma Bakanlığı’nın 2013 yılındaki verilerine göre ABD’de 2005 yılında çalışma yaşındaki nüfusun %27,5’i, 2006 yılında %29,1’i, 2011 yılında ise %29,4’ü bireysel emeklilik sistemi kapsamına dahil edilmiştir¹⁰⁴. Ancak yapılan pek çok araştırmada otomatik katılım sisteminin pozitif etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Bir işyerinde yapılan çalışmada otomatik katılım sisteme geçilmesinden önce işe yeni başlayan kişilerin sisteme dahil olma oranı %37 iken, bu oran otomatik katılım sisteminin uygulanmasından sonra %86’ya çıkmıştır. Bunun nedeni ise bireylerin sisteme katılımını devamlı olarak ertelemeleri ancak otomatik katılım ile bu sürecin kendiliğinden gerçekleşmesi olduğu yönünde görüşler vardır¹⁰⁵. Sistem, işverenlere bütün çalışanlarını sisteme dahil etme külfetini getirmemek amacıyla yalnızca işe yeni başlayanlar için uygulanmaktadır. Aynı zamanda katılımcılar 90 gün içerisinde sistemden ayrılma hakkına sahiptir¹⁰⁶.

¹⁰² Altaş, a.g.m., s. 18; Acuner, a.g.e., s. 12; Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 179-181.

¹⁰³ Meral, a.g.e., s.61.

¹⁰⁴ OECD, OECD Pensions Outlook,2014, https://read.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-outlook-2014_9789264222687-en#page156 [Erişim 5.05.2022] s. 154.

¹⁰⁵ United States Government Accountability Office, Retirement Saving: Automatic Enrollment Shows Promise For Some Workers, But Proposals To Broaden Retirement Savings For Other Workers Could Face Challenges, Washington, 2009, <https://www.gao.gov/assets/gao-10-31.pdf> [Erişim 9.05.2022] s. 11-14.

¹⁰⁶ U.S. Internal Revenue Service, Retirement Topics-Automatic Enrollment, [https://www.irs.gov/retirement-plans/plan-participant-employee/retirement-topics-automatic-enrollment#:~:text=Automatic%20enrollment%20allows%20an%20employer,plan\)%20can%20have%20this%20feature.](https://www.irs.gov/retirement-plans/plan-participant-employee/retirement-topics-automatic-enrollment#:~:text=Automatic%20enrollment%20allows%20an%20employer,plan)%20can%20have%20this%20feature.) [Erişim 7.05.2022]

3.2.3.Almanya

Almanya sosyal güvenlik sistemi 3 kademeli olarak uygulanmaktadır. Devlet tarafından sağlanan yasal emeklilik birinci basamağı; işyeri emekliliği ikinci basamağı; son basamağı ise 2001 yılında “Riester Programı” doğrultusunda uygulanmaya başlanan özel emeklilik sistemi oluşturmaktadır¹⁰⁷.

Yasal emeklilik sigortasına (Gesetzliche Rentenversicherung) serbest meslek sahiplerinin, tarımda çalışanların, işçilerin, memurların, doktorların, avukatların katılması zorunludur¹⁰⁸. Kamu tarafından sağlanan emeklilik sistemi 3 farklı koldan yürütülürken 2005 yılında yapılan düzenleme ile tek çatı altında toplanmıştır¹⁰⁹. Yasal emeklilik sigortası ile devlet tarafından asgari yaşam koşullarını sağlamaya yetecek bir koruma sağlamaktayken, temelinde sistemin ikinci ve üçüncü basamağını geliştirmek olan 2004 yılında yapılan reform ile yapılan ödemeler asgari koruma düzeyinde bile değildir¹¹⁰. Yasal emeklilik sisteminde bazı çalışanlar zorunlu olarak sigorta kapsamındadır¹¹¹.

Sistemin ikinci basamağını ise şirket veya mesleki emeklilik planları oluşturmaktadır. İşverenlerin emeklilik planlarına katkı yapması zorunlu değildir¹¹². Ancak büyük şirketler çalışmayı daha cazip hale getirmek ve şirkete olan bağlılığı arttırmak amacıyla emeklilik planlarına finansal olarak destek olmaktadır¹¹³. Yasal emeklilik sigortasından yaralanan kamu çalışanlarının sistemin ikinci ayağına dahil olması gönüllük esasına dayanmaktadır¹¹⁴. Avukatlar, doktorlar, eczacılar gibi serbest meslek çalışanları ve çiftçiler ise yasal emeklilik planından ayrılıp mesleki emeklilik planına geçebilirler¹¹⁵. 2001 yılına kadar sadece maaş esasına dayanan emeklilik planları uygulanıyorken reformdan sonra prim esasına dayanan emeklilik

¹⁰⁷ Acuner, a.g.e., s. 150; Turgay, a.g.e., s. 116.

¹⁰⁸ Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 196; Acuner, a.g.e., s. 142; Uralcan, a.g.e., s. 45; Gülver, a.g.e., s. 21.

¹⁰⁹ Acuner, a.g.e., s. 141.

¹¹⁰ Gülver, a.g.e., s. 21.

¹¹¹ Şeniz Özmert Koçer, Almanya Federal Cumhuriyeti sosyal güvenlik sistemi ve sistem içerisinde sosyal sigorta uygulamaları, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, *Uzmanlık Tezi*, Ankara, 2014, s. 56; Mustafa Tugay, *Türk ve Alman Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Devlet Destekli Özel (Bireysel) Emeklilik Programlarına Mukayeseli Bir Bakış*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018), s. 118.

¹¹² Altaş, a.g.m., s. 22.

¹¹³ Acuner, a.g.e., s. 145.

¹¹⁴ Acuner, a.g.e., s. 146.

¹¹⁵ Almıla Kepenek, Bireysel Emeklilik Sisteminde Ayrılma Nedenleri, Anadolu Üniversitesi SBE, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir, 2020, s. 26.

planları da uygulanmaya başlamıştır¹¹⁶. İşyeri emekliliğinde, çalışanın maluliyeti halinde çalışana, ölümü halinde ise ailesine güvence sağlamaya ve emeklilik fonuna ilişkin düzenlemeler yer almaktadır¹¹⁷. Yapılan reformlarla işyeri emeklilik sistemi, devlet tarafından sağlanan vergi destekleri ile kamusal emeklilik sisteminin tamamlayıcısı haline gelmiştir¹¹⁸.

2001 yılında çıkarılan kanun ile sistemin üçüncü basamağı olan bireysel emeklilik planlarına ilişkin düzenleme yapılmıştır. Düzenleme ile amaçlanan devlet tarafından emekli maaşları için yapılan harcamaları sabit tutmaktır¹¹⁹. Sistemi cazip hale getirmek için devlet katkısı ve vergi muafiyetlerine ilişkin teşvikler sunulmuştur¹²⁰. Özel emeklilik planları devlet tarafından sertifikalandırılmakta ayrıca sıkı bir denetime tabi tutulmaktadır¹²¹. Bireysel emeklilik planlarında emeklilik yaşı genellikle 67 olarak düzenlenmiştir fakat emeklilik sonrasında yapılan ödemeler ve katkı payı oranlarına göre 65 yaşında da emekli olunabilmektedir¹²². Bireysel emeklilik planları devlet tarafından teşvik edilmesine rağmen sistemin ikinci basamağı kadar gelişme gösterememiştir¹²³. Reister ile daha ziyade düşük gelirli kişiler için emeklilik planı oluşturulmaktadır. Bu nedenle Reister programına dahil olamayanlar için “Rürup” olarak adlandırılan özel emeklilik planı düzenlemesi yapılmıştır. Rürup programı fon esasına dayanmakta olup bireylerin emekli olduklarında toplu ödeme alma imkanları bulunmamaktadır¹²⁴. Ayrıca Reister programındaki gibi doğrudan devlet katkısı yapılmamakta sadece belirli koşullarda vergi indirimleri sağlanmaktadır¹²⁵.

Almanya’da özel emeklilik sisteminin zorunlu olmamasına ilişkin pek çok tartışma söz konusudur. Sistemin daha çok katılımcıya ulaşması ve sistemin devamlılığını sağlamak amacıyla toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile özel emeklilik planı

¹¹⁶ Acuner, a.g.e., s. 146.

¹¹⁷ Gülver, a.g.e., s. 21.

¹¹⁸ Tugay, a.g.e., s. 116.

¹¹⁹ Uralcan, a.g.e., s. 46.

¹²⁰ Tugay, a.g.e., s. 127; Uralcan, a.g.e., s. 46; Acuner, a.g.e., s. 151; Enver, a.g.e., s. 20; Gezen, a.g.e., s. 34.

¹²¹ Acuner, a.g.e., s. 152.

¹²² Acuner, a.g.e., s. 151.

¹²³ Altaş, a.g.m., s. 23.

¹²⁴ Serap Barış ve Mehmet Tevfik Asiltürk, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Yurtiçi Tasarruflar: Türkiye ile Farklı Gelişmişlik Düzeyindeki Ülkeler İçin Karşılaştırılmalı Bir Analiz, 5. Uluslararası Politik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi (ICPESS), 26-29 Ekim 2018, s. 493; Tugay, a.g.e., s. 162.

¹²⁵ Tugay, a.g.e., s. 163.

oluşturulmasının zorunlu hale getirilmesi gerektiğini savunan bir kesim bulunmaktadır¹²⁶. Başka bir görüş ise sistemin zorunlu olmasının, “sözleşme serbestisi” ilkesine aykırılık teşkil etmesi nedeniyle kabul edilemez olduğu yönündedir¹²⁷.

3.2.4.İngiltere

İngiltere’de emeklilik sistemi üç basamaklı bir yapıya sahiptir¹²⁸. Sistemin birinci basamağını kamu tarafından uygulanan temel emeklilik ve kazanca bağlı emeklilik; ikinci basamağını mesleki/işyeri emekliliği; üçüncü basamağını ise gönüllük esasına dayanan bireysel emeklilik planı oluşturmaktadır¹²⁹.

Sistemin ilk basamağını oluşturan temel emeklilik; dağıtım esasına dayanan, asgari düzeyde gelir sağlayan, devlet tarafından uygulanan sistemdir¹³⁰. Sisteme katılım hem işçiler hem de serbest meslek çalışanları için zorunludur¹³¹. Devlet tarafından finanse edilen diğer bir emeklilik sistemi olan “Kazanca bağlı emeklilik planlarında” ise bireylerden kazançlarıyla orantılı olarak prim alınarak emeklilik dönemlerinde de kazançları oranında emeklilik aylığına hak kazanmaları sağlanmaktadır¹³². Temel emeklilik sisteminden farklı olarak ikinci ya da üçüncü basamak emeklilik sistemlerine dahil olan çalışanların bu emeklilik planına dahil olma zorunluğu yoktur¹³³.

İkinci basamakta ise mesleki emeklilik planları yer almaktadır. Mesleki emeklilik planlarına katılmak gönüllük esasına dayanmaktadır¹³⁴. Emeklilik planları maaş esaslı ya da prim esaslı olarak uygulanabilmektedir¹³⁵. 2012 yılında Otomatik katılım sisteminin uygulanmaya başlanması ile mesleki emeklilik planlarının geliri

¹²⁶ Tugay, a.g.e., s. 248-250.

¹²⁷ Tugay, a.g.e., s. 251.

¹²⁸ Kayhan, a.g.t., s. 31; Acuner, a.g.e., s. 88; Gülver, a.g.t., s. 29.

¹²⁹ Azmi Demirci ve Atakan Şen, *Bireysel Emeklilik Sistemi* (İstanbul: Maliye Hesap Uzmanları Derneği,2006), s. 271; Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 271; Öztürk, a.g.t., s. 10.

¹³⁰ Acuner, a.g.e., s. 89; Gülver, a.g.t., s. 30; Uralcan, a.g.e., s. 39.

¹³¹ Gülver, a.g.t., s. 30.

¹³² Uralcan, a.g.e., s. 39; Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 191.

¹³³ Ezgi Akdikmen, Türkiye ve İngiltere’de Bireysel Emeklilik Sistemlerinin Mukayeseli Olarak İncelenmesi, *Uluslararası Araştırma Kongresi*, Uşak, 2017, s. 1559.

¹³⁴ Suat Uğur, *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi* (Ankara: TİSK yayınları, 2004), s. 134.

¹³⁵ Acuner, a.g.e., s. 20.; Altaş, a.g.m., s. 20.

belirlenmiş şekilde yapılma zorunluluğu ortadan kalkmıştır¹³⁶. İşverenler kazançla ilgili emeklilik planları yerine mesleki emeklilik planlarını uygulayabilmektedir¹³⁷. İşverenler tarafından kurulan sistemin yönetimi yatırım şirketleri, bankalar, sigorta şirketleri, sigorta danışmanları, emeklilik fonu komisyoncuları, inşaat toplulukları ve muhasebeciler tarafından sağlanmaktadır¹³⁸

Üçüncü basamak olan bireysel emeklilik sistemi 1988 yılında uygulanmaya başlanmıştır¹³⁹. Mesleki emeklilik planı gibi gönüllük esasına dayanmaktadır. Sisteme katılım için işverene bağlı olunmaması mesleki emeklilik sisteminden bireysel emeklilik sistemini ayıran önemli noktalardan biridir. Bireysel emeklilik planlarındaki ek katkılar, fon havuzunda toplanan hayat sigortası tasarrufları ve emeklilik yatırımlarından oluşmaktadır¹⁴⁰. Bu tip emeklilik planları sigorta şirketleri ve finansal kuruluşlar tarafından yapılabilmektedir¹⁴¹. Sisteme 75 yaşını doldurmamış herkesin katılması mümkündür¹⁴².

Bağlı olarak çalışan işçilerin BES'e katılımının zorunlu olmasını sağlamak amacıyla otomatik katılım sistemi getirilmiştir. Otomatik katılım sistemi kapsamında işçilere sunulan emeklilik planı Ulusal Çalışan Tasarruf Fonu (National Employment Saving Trust) olarak düzenlenmiş ve katkısı belirlenmiş emeklilik planı uygulanmaktadır¹⁴³.

Türkiye'deki uygulaması gibi 250 çalışanı olan işyerlerinden başlayarak kademeli olarak otomatik katılıma geçiş yapılmıştır. Sistemi cazip hale getirmek amacıyla minimum masraf alınan, asgari kalite standartları olan aynı zamanda şeffaf yapıda bir sistem oluşturulmaya çalışılmıştır¹⁴⁴. Sistemde kalmak zorunlu olmamasına rağmen sistemden ayrılmalar son derece azdır.

¹³⁶ Meral, a.g.e., s. 67.

¹³⁷ Uralcan, a.g.e., s. 39.;

¹³⁸ Uğur, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, s. 134; Demirci ve Şen, a.g.e., s. 272.

¹³⁹ Altaş, a.g.e., s. 20; Ergenekon, *Özel Emeklilik Fonları*, s. 193.

¹⁴⁰ Uralcan, a.g.e., s. 40.

¹⁴¹ Uğur, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, s.136.; Meral, a.g.e., s. 68.

¹⁴² Acuner, a.g.e., s. 97.

¹⁴³ Meral, a.g.e., s. 68-69.

¹⁴⁴ UK Department of Work and Pensions, Better Work place Pensions: Further Measures Measures For Savers, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/298436/better-workplace-pensions-march-2014.pdf [Erişim 8.05.2022] s. 6.

Otomatik katılımda hedeflenen kitle 22 yaşından büyük ancak emeklilik yaşının altında ve yılda on bin sterlinden fazla kazanan çalışanlardır¹⁴⁵. Otomatik katılımdan cayma hakkı, otomatik katılım işleminden itibaren bir ay içerisinde kullanılabilir. Cayma hakkını kullanan çalışanlar ise üçer yıllık periyotlar ile tekrar sisteme katılır. Ancak tekrar çıkabilmektedirler¹⁴⁶.

Otomatik katılım sisteminin Birleşik Krallık 'ta başarılı olmasının nedeni sistem konusunda düzenleyici otoritelerin sistemin tüm paydaşlarına; araçlar, işverenler, bireyler, emeklilik uzmanlarına detaylı olarak bilgilendirme yapılmasından kaynaklanmaktadır¹⁴⁷.

Yaşlanan nüfus ve kamu emeklilik sisteminin, emeklilik hayatında bireylerin çalışma hayatlarındaki gelirini karşılama oranının oldukça düşük olması nedeniyle bireysel emeklilik sistemi ve otomatik katılım uygulaması emeklilik gelirini arttırma konusunda oldukça önemli bir rol oynamaktadır¹⁴⁸.

3.2.5.Yeni Zelanda

Yeni Zelanda' da emeklilik sistemi iki basamaklıdır. Bunlardan ilki olan temel emeklilik, yirmi yaşın tamamlanmasından sonra asgari on sene, on yılın beş senesinin ise elli yaşından sonra olması kaydı ile Yeni Zelanda'da oturmuş olma şartını sağlayan herkese eşit düzeyde emeklilik maaşı bağlayan sistemdir¹⁴⁹. Sistemin ikinci basamağını ise Kiwisaver olarak adlandırılan bireysel emeklilik sistemi oluşturmaktadır. 18 ile 64 yaş aralığında bulunan Yeni Zelanda'da sürekli oturma hakkına sahip herkes "Kiwisaver" emeklilik planına dahil olabilir.¹⁵⁰ Bireysel olarak sisteme katılım olabileceği gibi işyerinde yeni çalışmaya başlayan herkes otomatik olarak sistemin içerisine girer. Otomatik katılım sistemi 2013 yılında uygulanmaya başlanmıştır.

Bireysel emeklilik sistemi, katkısı belirlenmiş emeklilik planı olarak uygulanmaktadır. İşçi ve işveren eşit olarak %3 katkı payı ödeyerek sisteme katkı

¹⁴⁵ Meral, a.g.e. s. 94.

¹⁴⁶ Meral, a.g.e. s. 95.

¹⁴⁷ Meral, a.g.e. s. 70.

¹⁴⁸OECD, Pensions At a Glance 2017, How Does The United Kingdom Compare? https://www.oecd.org/unitedkingdom/UK_final_EN.pdf [Erişim 10.05.2022] s. 2-4.

¹⁴⁹ Meral, a.g.e. s. 74.

¹⁵⁰ Meral, a.g.e., s. 74.

yapmaktadır¹⁵¹. Emeklilik koşullarını sağlayabilmek için 5 yıl sistemde kalmak ve 65 yaşını doldurmak gerekmektedir. Yeni Zelanda’da sistemi cazip kılmak adına katkı payının yüzde 50’si kadar devlet katkısı sağlamaktadır. Aynı zamanda Türkiye’deki uygulamaya benzer şekilde, bir kereye mahsus 1.000 Yeni Zelanda doları ödeme yapılmaktadır.

Uzun süreli bir yatırım aracı olması nedeniyle ve sisteme katılımı artırmak amacıyla çalışanlara ilk evinin satın alınması halinde, maddi zorluk, Avustralya haricinde başka bir ülkeye göç edilmesi ölüm veya ciddi hastalık nedeniyle sistemden birikimlerini çekebilecekleri düzenlenmiştir¹⁵². Aynı zamanda sisteme otomatik olarak katılan kişiler, katılım işleminden itibaren ikinci hafta ile sekizinci hafta arasından sistemden ayrılabilir.

Yeni Zelanda’da emeklilik gelirlerinin, bireylerin çalışma hayatındaki gelirlerini karşılama oranı oldukça düşük olması nedeniyle emeklilik yaşı olan 65 yaşın üzerindeki bireylerin yüzde 44 ‘ü 70 yaşına kadar çalışmaktadır¹⁵³. Bu nedenle hem bireysel emeklilik hem de otomatik katılım, bireylerin emeklilik dönemlerini rahat geçirmeleri açısından oldukça önemlidir. Sağlanan devlet teşvikleri ile otomatik katılım sistemleri oldukça başarılı olmuş ve sistemden cayma oranı yıllar geçtikçe azalmaktadır¹⁵⁴.

3.2.6.İtalya

İtalya’da Kamu Emeklilik Sistemi belirlenmiş katkı payı esasına göre finanse edilir ve bu sistem halkın büyük çoğunluğunu kapsamaktadır. Bu sistemin tamamlayıcısı olarak 1993 yılında bireysel emeklilik sistemi kurulmuştur. Bireysel emeklilik de belirlenmiş katkı payı esasına göre finanse edilmektedir. Ancak katılımın gönüllü olması, kurumsal finansal yönetimin benimsenmesi ve özel kurumlar tarafından denetlenmesi kamu emeklilik sisteminden ayırmaktadır. Bireysel emeklilik; önceden

¹⁵¹ Gezen, a.g.e., s. 44; Meral, a.g.e., s. 75.

¹⁵² Meral, a.g.e s. 75.

¹⁵³ OECD, Pensions at a Glance, 2019, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b6d3dcfc-en.pdf?expires=1655942653&id=id&accname=guest&checksum=7F1C495E8656675F6924D86D14A6F0AF> s. 139.

¹⁵⁴ Meral, a.g.e. s. 76.

mevcut olan emeklilik planları, açık emeklilik planları, mesleki kapalı grup emeklilik planları (TFR) ve kişisel emeklilik planları olmak üzere dört grup olarak düzenlenebilmektedir¹⁵⁵.

Bireysel emeklilik sistemine katılımın oldukça az olması sonucunda 2007 yılında yapılan reform ile çalışanların kıdem tazminatlarının bireysel emeklilik hesaplarına aktarılmasıyla otomatik katılım sistemi uygulanmaya başlamıştır. İtalya’da işverenlerin, çalışanlarının ücretinden belirli kesintiler yaparak faizde değerlendirme zorunluluğu bulunmaktadır. Çalışanlar bazı özel durumlarda veya işten ayrılmaları halinde bu birikimlere hak kazanabilmektedirler. Otomatik katılım sistemi ile bu sistemde biriken kıdem tazminatları bireysel emeklilik sistemine aktarılmıştır. Ancak çalışan altı ay içerisinde bireysel emeklilik sisteminden ayrılarak kıdem tazminatını işverenin yönetimine bırakabilmektedir¹⁵⁶.

Otomatik katılım sistemi elli ve üzerinde çalışanı olan işletmeler için zorunlu tutulmuştur. İşverenin çalışan adına birikim yapmış olduğu sistemde, çalışanın birikimi işveren için kaynak oluşturmasından dolayı ellinin altında çalışanı olan işyerleri otomatik katılım sistemine katılmamayı tercih etmişlerdir¹⁵⁷. Aynı zamanda çalışanların işveren tarafından birikim yapılması durumuna alışkın olmaları ve bu durumun daha güvenilir olduğunu düşünmelerinden dolayı otomatik katılım sonrası ayrılma oranı oldukça yüksek olmuştur¹⁵⁸.

Otomatik katılım sistemine, ülkedeki kamu emeklilik sisteminin yeterli olması bireylerin yaşlılık dönemlerinde çalışma dönemlerindeki kazancına yakın bir gelire sahip olmaları nedeniyle talep düşük kalmıştır.

¹⁵⁵ Meral, a.g.e., s. 81.

¹⁵⁶ Meral, a.g.e., s. 81.

¹⁵⁷ Meral, a.g.e., s. 83.

¹⁵⁸ OECD, OECD Pensions Outlook, 2014, https://read.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-outlook-2014_9789264222687-en#page156 [Erişim 15.05.2022] s. 156.

BÖLÜM II

TÜRKİYEDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GENEL ESASLARI, KURUMSAL YAPISI VE DENETİMİ

1.TÜRKİYEDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ GENEL ESASLARI

1.1.Bireysel Emeklilik Sisteminin Türkiye’de Ortaya Çıkışı

Bireysel emeklilik sistemi zorunluluk esasına dayanmadan kişilerin, birikimlerini etkin bir şekilde değerlendirmesini sağlamaktır. Birikimlerin etkin olarak değerlendirilmesi ile bireylerin aktif gelir kazanamadıkları dönemde de aktif gelirlerinin olduğu dönemdeki satın alma gücüne sahip olmaları ifade edilmektedir¹⁵⁹. Birikimlerin etkin şekilde değerlendirilmediği bir sisteme kimse katılmak istemeyecek ve paralarını bu sisteme yönlendirmeyecektir.

Merkez Bankası, OECD ve IMF gibi uluslararası kuruluşlar yaşanan sosyal güvenlik krizlerinden sonra Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin de çok basamaklı sosyal güvenlik sistemine geçmeleri konusunda hem fikir olmuşlardır¹⁶⁰.

Türkiye’de tek basamaklı devlet tarafından sağlanan sosyal güvenlik sistemi mevcut olduğundan sistemin ikinci ve üçüncü basamağına ilişkin düzenleme yapılması gerekliliği gündeme gelmiştir. Kişiler tarafından güvenilir ve tercih edilebilir bir sistem oluşturmak amacıyla diğer ülke modelleri incelenmiş ve Türkiye’ye en çok uyması öngörülen bir sistem oluşturulmaya çalışılmıştır. Sistemin oluşturulması için

¹⁵⁹ Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 214.

¹⁶⁰ A. Can Tuncay, Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor? s. 340; Çağatay Ergenekon, *Emekliliğin Finansmanı Global Özel Emeklilik Fonu Işığında Ülkemiz İçin Öneriler* (İstanbul: TÜGİAD 2000 Yılı Ekonomi Ödülleri, 2001), s. 89 vd.

iki önemli rapor hazırlanmıştır¹⁶¹. Bunlardan biri 1996 yılında yayınlanan Hazine Müsteşarlığının ILO uzmanlarına hazırlattığı “Sosyal Güvenlik Nihai Raporu”, diğeri ise 1997 yılında yayınlanan TÜSİAD tarafından hazırlanan "Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma" konulu rapordur¹⁶². TÜSİAD tarafından hazırlanan rapora göre 2 basamaklı ve her iki basamağın da zorunlu olduğu bir sistem ön görülmüştür¹⁶³. ILO uzmanları tarafından hazırlanan raporda ise 4 farklı yöntem önerilmiş bu yöntemlerden, iki basamaklı olan, mevcut kamu sosyal güvenlik sistemine ek ikinci basamak olarak gönüllük esasına dayanan sosyal güvenlik sisteminin oluşturması kararlaştırılmıştır¹⁶⁴.

Bütün çalışmalardan sonra Türkiye’de özel emeklilik sistemine ilişkin düzenlemeler ancak 2001 yılında ortaya çıkmıştır. Türkiye’de 1999 yılında başlayan, sosyal güvenlik reformu sürecinin bir parçası olan bireysel emeklilik sistemine ilişkin ilk düzenleme 7 Nisan 2001 tarihinde 4632 sayılı “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” ile yürürlüğe girmiştir¹⁶⁵. Sistem kapsamında ilk emeklilik sözleşmeleri 27 Ekim 2003 tarihinde yapılmaya başlanmıştır¹⁶⁶.

Çalışanların sisteme otomatik olarak dahil edilmesine ilişkin düzenleme 2017 yılında yapılmıştır. Bu düzenleme ile bireysel emeklilik sisteminin gönüllük esasına dayanan yapısı yarı zorunlu bir sistem halini almıştır. Sisteme giriş zorunlu olsa da sistemde kalma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından hazırlanıp Resmî Gazete ’de yayınlanan 11. Kalkınma planında tamamlayıcı emeklilik sistemine ilişkin bir düzenleme yapılacağına yer verilmiştir¹⁶⁷. Tamamlayıcı emeklilik sistemine ilişkin düzenleme çalışanlar için zorunlu bireysel emeklilik sistemi getirmeyi hedeflemekteydi. Finansmanını işveren, çalışan ve devletin oluşturacağı bir sistem ön görülmüştür. İşverenin sisteme katkısı, işverene

¹⁶¹ Can Tuncay, “Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine”, *Çimento İşveren Dergisi*, C: 14, S: 2, s. 8.

¹⁶² Can Tuncay, “Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine”, s. 10.

¹⁶³ Can Tuncay, “Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine”, s. 11.

¹⁶⁴ Türk Emeklilik Sisteminde Reform, Türk Sanayici ve İş adamları Derneği, Yayın No: TÜSİAD-T/2004- 11/382, İstanbul, Kasım 2004, s. 67, 68; Tugay, a.g.e., s. 257.

¹⁶⁵ Alper, a.g.m., s. 12.

¹⁶⁶ Atilla Budak ve Serkan Sarı, “Bireysel Emeklilik Sisteminde Haksız Vergilendirme” *Vergi Dünyası Dergisi*, S: 362, Ekim 2011, s. 70; Acuner, a.g.e., s. 161.

¹⁶⁷ Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, On Birinci Kalkınma Planı, 2019-2023, s. 51.

mali külfet getirmemek adına kıdem tazminatlarının belirli bir miktarının bireysel emeklilik fonuna aktarılması şeklinde tasarlanmıştır. Bu düzenleme ile kıdem tazminatını ödemekten kaçınan işverenin önü kesilerek çalışanların haklarının korunması amaçlanmıştır¹⁶⁸. Ancak işverenler, her ay işyerinden kıdem tazminatı fonuna ödeme yapılması halinde maddi açıdan zor duruma girecekleri için tamamlayıcı emeklilik sistemini istememektedir. Çalışanlar açısından ise her çalışanın gelirine göre katkı payı kesintisi yapılması ön görülmüştür¹⁶⁹. Kıdem tazminatı oranının düşmesi, kıdem tazminatlarının fonlarda değer kaybetme riskinin olması ve kıdem tazminatına erişimlerinin zorlaşması gibi endişeler nedeniyle çalışanlar tarafından kabul görmemektedir. İşverenler tarafından ise oluşturacağı maliyet açısından sistemin benimsenmemesi nedeniyle henüz uygulamaya konulamamıştır.

1.2.Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı

Bireysel emeklilik sisteminin amacı 4632 sayılı Kanunun 1. maddesinde düzenlenmiştir. Kanunun düzenlemesine göre kişilere, sosyal güvenlik sisteminin alternatifi olmayan aksine sosyal güvenlik sistemini tamamlayan, toplumu tasarruf yapmaya teşvik ederek emeklilik döneminde rahat bir hayat sürdürmelerini sağlayacak, ayrıca ulusal ekonomi açısından “uzun vadeli kaynak yaratarak” ülke ekonomisinin kalkınmasına yardımcı olacak, bireylerin gönüllü olarak katıldığı ve ödemiş oldukları katkı payı oranında geri ödeme alacakları bir sistem oluşturulmuştur¹⁷⁰.

Kanun düzenlemesinde ve yasanın genel gerekçesinde de belirlenmiş olan bireysel emeklilik sisteminin temel amacı bireylere aktif gelirleri olmadığı emeklilik döneminde ek gelir kaynağı sağlayarak aktif çalışma hayatındaki satın alma gücüne yakın bir refah düzeyi sağlamaktır¹⁷¹. Sistemin diğer amacı ise makroekonomi ile ilgilidir. BES ile devletin sosyal güvenlik kaynaklanan yükünün azaltılması,

¹⁶⁸ Mustafa Şen, Türkiye’de Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası İkileminde Fon Tartışmaları, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S: 81, Aralık 2021, s. 346.

¹⁶⁹ Şen, Türkiye’de Kıdem Tazminatı, s. 345.

¹⁷⁰ RG., 07.04.2001, 24366

¹⁷¹ Gülver, a.g.t., s. 31.

sosyal güvenliğin kapsamının arttırılması, ekonomiye kaynak sağlaması bu şekilde ekonomide istikrara ulaşılması, para ve sermaye piyasalarında gelişim sağlaması, tasarrufun artarak cari açık sorunun ortadan kalkması amaçlanmaktadır¹⁷².

Bireysel emeklilik sisteminin kapsamına ilişkin düzenleme BETSYK m.1/2’de yer almaktadır. Bu düzenleme ile bireysel emeklilik kanunun kapsamının içerisinde bireylere ilişkin olarak sisteme katılma, emeklilik şartlarının neler olduğu, sistemden cayma, ayrılma nasıl gerçekleşeceği konusunda düzenlemeler, emeklilik şirketleri ile ilgili olarak kuruluşu, işleyişi ve denetiminin ne şekilde sağlanacağına ilişkin esas ve usuller, emeklilik fonları konusunda ise fonların kuruluşu, katkı paylarının fonlarda değerlendirilmesi ilişkin düzenlemeler, ayrıca bireysel emeklilik araçları, bireysel emeklilik sisteminin şeffaflığı açısından kamu ile hangi bilgilerin paylaşılacağı ve bireysel emeklilik ile ilgili diğer konular ilişkin usul ve esaslara yer almaktadır. (4632, m.1.).

1.3.Bireysel Emeklilik Sisteminin Hukuki Gelişimi

Bireysel emeklilik sistemine ilişkin temel yasal düzenleme 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi kanunu 7 Nisan 2001 tarihinde 24366 sayılı Resmî Gazete ‘de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Daha sonra bu kanun ile bağlantılı olarak 16 kanun ve kararname yayınlanmıştır.

4697 sayılı “*Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*”¹⁷³ ile yapılan emeklilik ödemelerinin yüzde 25’nin gelir vergisinden muaf olması, ödenen katkı paylarının asgari ücretin yıllık tutarını ve yıllık gelirin yüzde 10’unu geçmemesi halinde gelir vergisinden muaf tutulması, işverenlerin bireysel emeklilik hesaplarına yaptıkları katkının matrahtan düşürölmesi gibi sisteme talebi artırmak amacıyla yapılan düzenlemeleri içermektedir.

5684 sayılı “*Sigortacılık Kanunu’nda*”¹⁷⁴ fonlara ve katkı paylarına ilişkin düzenlemeler yapılmış aynı zamanda Emeklilik Gözetim Merkezinin kurulması öngörölmiş ve bireysel emeklilik araçlarının tanımı yapılmıştır.

¹⁷² İnan a.g.e. s. 105.

¹⁷³ RG., 28.06.2001, 24458

¹⁷⁴RG., 14.06.2007, 26552

6327 sayılı “*Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişik Yapılması Hakkında Kanun*¹⁷⁵” ile katkı paylarının gelir vergisi matrahından indirilmesine son verilmiş ve katılımcılara doğrudan devlet katkısı verilmek suretiyle bireysel emeklilik sistemi teşvik edilmiştir.

6456 sayılı “*Kamu Finansmanı ve Borç Yönetiminin Düzenlenmesi Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*¹⁷⁶”’da devlet katkısının ödenmesine ilişkin düzenlemeler mevcuttur.

6655 sayılı “*Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*¹⁷⁷” ile dernek ve vakıfların birikimlerini BES’e aktarımına ilişkin düzenleme yapılmıştır.

6740 sayılı “*Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*¹⁷⁸” ile otomatik katılım sistemi kabul edilmiştir.

6770 sayılı “*Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*¹⁷⁹” ile 506 sayılı kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandık iştirakçilerinin otomatik katılım kapsamına alınmasına ilişkin düzenleme yapılmıştır.

7103 sayılı “*Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*¹⁸⁰” ile devlet katkısının miktarının ilerleyen yıllarda yeniden belirlenebileceği düzenlenmiştir.

700 sayılı “*Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*¹⁸¹” ile otomatik katılıma, katkı payına, cayma hakkına ilişkin değişiklik yetkisi Cumhurbaşkanına verilmiş ve bireysel emeklilik danışma kurumuna ilişkin düzenleme yapılmıştır.

¹⁷⁵RG., 29.06.2012, 28338

¹⁷⁶RG., 18.04.2013, 28622

¹⁷⁷RG., 01.01.2016, 29580

¹⁷⁸RG., 10.08.2016, 29812

¹⁷⁹RG., 18.01.2017, 29961

¹⁸⁰RG., 27.03.2018, 30373 (2. Mükerrer)

¹⁸¹RG., 07.07.2018, 30471 (2. Mükerrer)

7161 sayılı “*Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*¹⁸²” ile emeklilik gözetim merkezinin görevlerine ilişkin düzenleme yapılmıştır.

47 sayılı “*Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*¹⁸³” ile Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumunun görevlerine ilişkin düzenleme yapılmıştır.

7194 sayılı “*Dijital Hizmet Vergisi ile Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*¹⁸⁴” ile Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumunun işleyişine ilişkin düzenleme yapılmıştır.

7226 sayılı “*Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*¹⁸⁵” ile yabancı para cinsinden yapılan katkı paylarına ilişkin düzenleme yapılmıştır.

7319 sayılı “*Sigortacılık ile Diğer Bazı Alanlara İlişkin Kanunlarda ve Bir Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*¹⁸⁶” ile bireysel emeklilik sistemine katılmak için aranan medeni hakları kullanma ehliyeti şartı kalkmıştır. Aynı zamanda dernek, vakıf, sandıklar ve tüzel kişiliğe haiz meslek kuruluşları ile sair ticaret şirketlerinin emeklilik taahhüt planlarının aktarılmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

7351 sayılı “*Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*¹⁸⁷” ile devlet katkısına ilişkin düzenlemeler yapılmış ve kanundaki müsteşarlık ifadeleri bakanlık olarak düzeltilmiştir.

¹⁸² RG., 18.01.2019, 30659

¹⁸³ RG., 18.10.2019, 30922

¹⁸⁴ RG., 07.12.2019, 30971

¹⁸⁵ RG., 26.03.2020, 31080 (Mükerrer)

¹⁸⁶ RG., 25.05.2021, 31491

¹⁸⁷ RG., 22.01.2022, 31727

Bireysel emeklilikle ilgili yukarıda sayılan 16 kanun ve kanun hükmünde kararname dışında sistemin uygulanabilirliği açısından 63 yönetmelik, 43 genelge, 13 tebliğ yayımlanmıştır¹⁸⁸.

1.4.Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri

Sistem, kanunun lafzından da anlaşılacağı üzere gönüllük esasına dayanmaktadır. 2021 yılında yapılan son düzenlemeler ile yaş şartı da kaldırılarak sisteme katılım için herhangi bir koşul aranmamaya başlanmıştır. BES’e katılım için herhangi bir sosyal güvencenin bulunmasına gerek olmamasının yanı sıra sosyal sigortalardaki teklik ilkesinin bireysel emeklilik sisteminde olmaması nedeniyle kişiler birden fazla bireysel emeklilik hesabını aynı anda açabilmektedirler¹⁸⁹.

Türkiye’de kamu tarafından sağlanan sosyal güvenlik sisteminin finansmanında belirlenmiş yardım modelini esas alan dağıtım yöntemi uygulanırken, bireysel emeklilik sisteminin finansmanında belirlenmiş katkı payı yöntemi uygulanmaktadır¹⁹⁰.

Ayrıca bireylerin sisteme girmesi konusunda da zorunluluk bulunmamaktadır¹⁹¹. Sisteme katılmak isteyen herkes emeklilik sözleşmesi yaparak sisteme dâhil olabilir. Emeklilik sözleşmesi yönetmelikte, tarafların hak ve yükümlülüklerini, sisteme dahil olma, sistemden ayrılma, emeklilik, katkı paylarının ne şekilde ve ne zaman ödeneceği ve katılımcılara belirli durumlarda yapılacak ödemeler ile bu ödemelerin şeklinin belirlendiği katılımcı ile şirket veya varsa katılımcının ad ve hesabına sözleşme akdeden kişinin taraf olduğu sözleşme olarak belirtilmiştir (BESHY, m.5.).

¹⁸⁸EGM, Bireysel Emeklilik Mevzuatı, 2022, <https://www.egm.org.tr/mevzuat/bireysel-emeklilik-mevzuati/>, [Erişim 02.04.2022]

¹⁸⁹ Suat Uğur, Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik, s.17.; Sevgi Işık Erol, “Sosyal Güvenlik Açısından Bireysel Emeklilik Sisteminin Önemi”, *İktisadi Yenilik Dergisi*, C: 6, S: 2, s. 15.

¹⁹⁰Gülver, a.g.e., s. 27.

¹⁹¹Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e, s. 786; Alper, a.g.m., s. 19; Uğur, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, s.156.; Namık Dağalp, “Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi, Kalkınma Açısından Önemlidir”, *İşveren Dergisi*, C: XL, S: 3, s. 14;Selda Korkmaz, “ Ülkemizdeki Bireysel Emeklilik Sistemi Üçüncü Ayak Emeklilik Olarak Uluslararası Literatürde Yer Almaktadır”, *Toprak İşveren*, S: 61, s. 7; Öğütgena.g.m., s. 9; Ahmet Erol ve Ercan Yıldırım, a.g.e., s. 211, 267; Demirci ve Şen, a.g.e., s. 383; Uralcan, a.g.e., s. 77, 83; Ender Gülver, a.g.t., s. 38.

Bireysel emeklilik sistemine çalışanların otomatik olarak katılması amacıyla 1 Ocak 2017 tarihinde otomatik katılım sistemi getirilmiştir. OKS ile işverenlerin çalışanlarını sisteme dahil etme yükümlülüğü doğmuştur. Otomatik katılım sistemi, özel sektör ve kamuda çalışan kişilerin bireysel emeklilik sistemine otomatik şekilde katılmasını sağlayan ve katılımcılarına istediklerinde sistemden çıkma hakkını sağlayan bir düzenleme olarak ifade edilebilir¹⁹². 45 yaşın altındaki çalışanlar sisteme otomatik olarak dahil edilirken 45 yaşın üzerindeki çalışan işverenden talep etmeleri halinde sisteme dahil olabilmektedir (4632 Sayılı Kanun, 2001: ek-2.md). İşverenler çalışanları adına sisteme prime esas kazancının veya emeklilik keseneğinin %3 oranında katkı payını maaş günü keserek en geç ertesi gün yatırması gerekmektedir. OKS ile çalışanların sisteme girmesi zorunlu tutulmuş olsa da 2 aylık cayma süresi vardır. Ancak çalışanlar 2 aylık cayma süresinin sonunda da sistemden istedikleri zaman çıkabilirler. Bu nedenle bu düzenleme “yarı zorunlu katılım ilkesi” olarak adlandırılabilir¹⁹³.

Otomatik katılım ile bireysel emeklilik sisteminin gönüllük esasına aykırı bir düzenleme yapılmış, sisteme katılım konusunda teşvik edici bir uygulama ortaya konmuştur. Sistemin oluşturulma şekli başarılı olsa da yeteri kadar iyi anlatılamadığı için çalışanlar 2 aylık süre içerisinde sistemden düşünmeden ve çok hızlı bir şekilde ayrılmışlardır.

Sistem, çalışanlar için sosyal sigorta sisteminden ayrı bağımsız bir emeklilik değil, bireylerin birikimleri ile oluşturulan ek nitelikte bir emeklilik imkânı sağlamaktadır¹⁹⁴. Çalışanlar açısından tamamlayıcı ek emeklilik planları, kamu emeklilik yaşından daha erken emeklilik hakkı sağlayarak bireyleri ileri yaşlarda iş bulunamaması nedeniyle ortaya çıkabilecek sorunlara karşı koruma altına alırken aynı zamanda kamu tarafından sağlanan emeklilik yaşına kadar ekonomik yönden

¹⁹²Özgül Yalçın ve Beyhan Marşap, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: Modelleme ile Gelişiminin Değerlendirilmesi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, S: 11(2), s. 867 file:///C:/Users/User/Downloads/Turkiye_de_Bireysel_Emeklilik_Sistemi_Modelleme_il%20(1).pdf; İbrahim Peker, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemindeki Maliyetlerin Düşürülmesi ve Otomatik Katılım Sistemi Üzerine Öneriler”, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C: 16, S: 33, s. 34-62.

¹⁹³ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 789.

¹⁹⁴ A. Can Tuncay, Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor? s. 342; Arıcı, a.g.m., s. 21; M. Ali Su “Sigortacılık Açısından Bireysel Emeklilik Sistemi” *İşveren*, C: XL, S: 3, s. 22; Öğütgen, a.g.m., s. 9; Erol ve Yıldırım, a.g.e., s. 267; Gülver, a.g.t., s. 37.

belirli bir yaşam standardı sağlamaktadır¹⁹⁵. BES çalışanlar için kamu tarafından sağlanan sosyal güvenlik sisteminin yerine geçen değil onu destekleyen bir sistemdir.

Sistemin en önemli özelliklerinden olan şeffaflık, bireylerin sisteme olan güvenini arttırarak BES' e olan katılımın ve ilginin artmasını sağlamaktadır. Bu konuda Şili'de uygulanan özel emeklilik modeli örnek alınarak katılımcıların fon bilgileri konusunda internet, banka, telefon vs. ile kolaylıkla bilgi alabilmesine imkan tanınmıştır. Emeklilik şirketlerinin de bireyleri hesaplarına ilişkin bilgileri yazılı olarak katılımcının adresine göndermelerine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır¹⁹⁶. Bireysel emeklilik sisteminin güvenilirliği ve şeffaflığını sağlamak için SEDD Kurumu, bağımsız denetim şirketleri, Sermaye Piyasası Kurulu, Takasbank ve EGM tarafından gözetim, denetim ve kontrol sağlanmaktadır.

Sistemin başka bir özelliği ise sigortacılık işlemi yapısının olmayıp bireylerin tasarruf yapmasına olanak sağlayan bir yapısının olmasıdır. Bireylerin tasarruf yaparak emeklilik dönemlerinde daha yüksek hayat standartlarında yaşamasını amaçlamaktadır. Katılımcı sisteme girmesi ile ödemiş olduğu primler konusunda belirli bir riski göze almaktadır. Katılımcı sistemden ayrılana kadar herhangi bir sigorta işlemi uygulanmamaktadır¹⁹⁷. Ancak katılımcının ölmesi halinde mirasçının ve maluliyeti halinde kendisinin birikimlerini alabilmesi sistemin dolaylı sigortacılık faaliyetini göstermektedir¹⁹⁸.

Bireysel emeklilik sisteminin bireyler tarafından yatırım ve tasarruf aracı olarak kullanılmasının en önemli nedenlerinden biri ise devlet katkısıdır. Devlet katkısı 13.06.2012 tarihinde uygulamaya konmuştur. Katılımcı adına ödenen katkı payının %30'u kadar devlet katkısı sağlanmaktadır. Devlet katkısına hak kazanabilmek için sistemde belirli bir süre kalınması gerekmektedir. Sistemde 3 yıl kalınması durumunda %15'ine, 6 yıl kalınması halinde %35, 10 yıl kalınması halinde %60'ına, emeklilik, maluliyet ve ölüm halinde ise %100 hak kazanılmaktadır. Aynı zamanda otomatik katılım ile sisteme dahil edilen çalışanlar 2 aylık cayma süresi içerisinde

¹⁹⁵ Gülver, a.g.t., s. 214.

¹⁹⁶ Korkusuz ve Uğur, a.g.e., s. 418; Dağalp, a.g.m., s. 19.

¹⁹⁷ Korkusuz ve Uğur, a.g.e., s. 418.

¹⁹⁸ Korkusuz ve Uğur, a.g.e., s. 418.

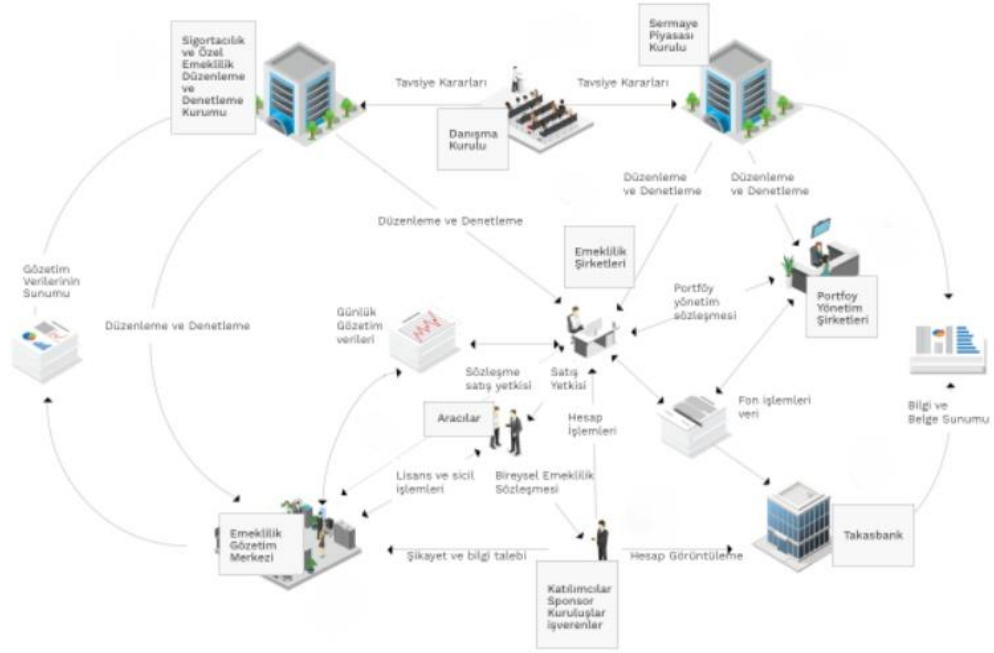
sistemden çıkmamaları halinde tek sefer için 1000 TL ek devlet katkısı sağlanmaktadır.

2. TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN KURUMSAL YAPISI

Bireysel emeklilik sistemi her ne kadar özel sigortacılık anlayışı ile kurulmuş olsa da devletin denetimi ve gözetimi altındadır. Bu nedenle yasal alt yapısı ve denetimi açık, güvenilir ve şeffaf bir sistem oluşturmak kamu otoritesinin görevidir. Devletin kısmi müdahalesi sayesinde bireylerin yatırımları korunurken rekabet kalitesini geliştirici ve hizmet kalitesini arttırıcı bir sistem oluşturulmuştur¹⁹⁹.

Bireysel emeklilik, kurumsal yapısı içerisinde emeklilik şirketleri, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu, bireysel emeklilik aracıları, Emeklilik Gözetim Merkezi, Sermaye Piyasa Kurulu, emeklilik yatırım fonu, katılımcı, Takasbank, Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Portföy yönetim şirketleri bulunmaktadır.

¹⁹⁹Şükrü Kızılot “Sağlık Sigortası ve Bireysel Emeklilik Sigortası” *TSRSB Yayın*, No: 4 S: 1, s. 146.



Şekil 1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Kurumsal yapısı²⁰⁰

2.1. Hazine ve Maliye Bakanlığı

Bireysel emeklilik sistemini temelini oluşturan 4632 sayılı kanun uyarınca Hazine Müsteşarlığı ve bu müsteşarlığın bağlı bulunduğu bakanlık sistem konusunda yetkilendirilmişti. Hazine müsteşarlığının Hazine ve Maliye Bakanlığı bünyesine girmesinden sonra kanun uyarınca yetkili makam Hazine ve Maliye Bakanlığı olmuştur. Bu konuya ilişkin kanun düzenlemesi ise 2022 yılında çıkarılan kanun hükmünde kararname ile yapılmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin devlet katkısı bütçesi bakanlık tarafından emeklilik gözetim merkezine aktarılmaktadır. BETYK uyarınca bireysel emeklilik şirketlerinin hem sigortacılık hem de emeklilik faaliyetleri T.C Hazine ve Maliye Bakanlığının denetimini altındaydı. Bakanlığı ilişkili olduğu kurum Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme

²⁰⁰EGM, İşleyiş, 2022, <https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/isleyis/>

Kurumunun kurulması ile bakanlığın görev alanındaki Emeklilik Gözetim Merkezinin denetimi, emeklilik şirketlerinin denetimi, şirketlerin birleşmesi devrolması vs. gibi pek çok işlem kurumun görev alanına girmiştir. Her ne kadar görevleri azalmış olsa da Hazine ve Maliye Bakanlığı hala sistemin işleyişi için önemli bir yere sahiptir.

2.2. Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu

Özel sigortacılığı denetleme amacıyla 1963 yılında Sigorta Murakabe Kurulu kurulmuş, 1994 yılında kurul Sigorta Denetleme Kurulu adı ile Hazine Müsteşarlığı'na bağlanmıştır. Sigortacılık denetleme kurumu AB uyum sürecine destek olması amacıyla düzenlenmiştir. Aynı zamanda sigortacılığa ilişkin olarak idari süreçlerin yürütülmesi ve düzenleme faaliyetleri için Sigortacılık Genel Müdürlüğü kurulmuştur²⁰¹. Bu iki kurum sigortacılık faaliyetinin, bireysel emeklilik sisteminin de etkisiyle hızla büyümesi ile “Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu” adı altında 18.10.2019 tarihinde birleştirilmiştir²⁰². Kurumun kamu tüzel kişiliğine sahip, mali ve idari açısından özerk bir yapısı vardır. Kurumun ilişkili olduğu bakanlık Hazine ve Maliye Bakanlığı’dır²⁰³.

Kurum görevleri ve yetkilerini bağımsız olarak kendi yükümlülükleri altında yerine getirir. Kurum tarafından verilmiş olan kararlara yerindelik denetimi yapılamaz. Kurumun kararlarını etkilemek maksadıyla hiçbir makam, merci, kişi ya da organ emir ve talimat veremez (Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Yönetmeliği, 2022: 4). Kanun ile kurumun baskı altına alınması engellenmeye çalışılarak bağımsız bir yapı oluşturmak amaçlanmıştır²⁰⁴.

²⁰¹ Mutlu Kağıtçıoğlu, Kamu Tüzel Kişisi İhtiyacı Sorgulamak Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu Üzerinden Bir Değerlendirme, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 23, S: 2, 2021, s. 877-880.

²⁰² Ege İlhan, Bağımsız İdari Otoriteler (Bağımsız Düzenleyici Kurumlar) Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu Örneği, *Kapadokya Akademik Bakış*, 2020, C: 4, S: 1, s. 23.

²⁰³ İlhan, a.g.m., s. 23.

²⁰⁴ Kağıtçıoğlu, a.g.m., s. 881.

Kurumun sigortacılık ve özel emeklilikle ilgili “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu”, “Karayolları Trafik Kanunu”, “Sigortacılık Kanunu”, “Tarım Sigortaları Kanunu”, 9/5/2012 tarihli ve 6305 sayılı “Afet Sigortaları Kanunu”, 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı “Türk Ticaret Kanunu” ile diğer düzenlemelerde yer alan görev ve yetkileri yönetmektedir²⁰⁵.

BETYSK’ya göre kurum Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun sekretarya hizmetlerini yürütür ve Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun çalışması hakkındaki esas ve usullerin belirlenmesi ile ilgili olarak Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun görüşü doğrultusunda yönetmelik çıkartır (4632, m.3.). Kurum, emeklilik sözleşmesi ve emeklilik sözleşmesinde yer alacak konularla ilgili usul ve esasları SPK’ nın görüşü doğrultusunda belirler (4632, m.4.). Kurumun, Emeklilik sözleşmesi ile ilgili başka bir emeklilik şirketine aktarımı konularını düzenleme ve grup emeklilik sözleşmeleri ile ilgili görevleri de vardır (4632, m.5.). Aynı zamanda emeklilik planlarının uygulanmasına ilişkin olarak kurul gerekli gördüğünde müdahale edebilir (4632, m.6.). Yönetim giderleri, fon işletim giderleri ve giriş aidatı miktarları ve bunlara ilişkin esaslar hakkında SPK’ dan uygun görüşü alınarak Kurum tarafından belirlenir (4632, m.7.). Emeklilik şirketlerinin kuruluş izni için kuruma başvurması gerekmektedir. Aynı zamanda şirketlere, emeklilik alanında faaliyet ruhsatı da kurum tarafından verilmektedir (4632, m.9.).

Bireysel emeklilik sistemi ile ilgili reklam, ilan ve açıklamalara ilişkin düzenlemeler sermaye piyasasının görüşü alınarak kurum tarafından belirlenir (4632, m.10.).

Emeklilik şirketlerinin fonlarının iç denetiminin hangi esaslar ve usuller çerçevesinde olacağını belirler. Emeklilik şirketlerine atanacak olan genel müdür ve genel müdür yardımcılarının kuruma bildirmesi gerekmektedir. Aynı zamanda şirketlerinin ana sözleşmesi değişmesi halinde kurumun uygun görüşü gerekmektedir. Bir tüzel ya da gerçek kişinin, şirketin sermayesinin dolaylı veya doğrudan olacak şekilde yüzde on ya da daha fazlasını temsil eden payları iktisap etmesi ile bir ortağın sahip olduğu payların şirket sermayesinin %10 un, %20 sinin, %33 ünün ya da %50 sinin üzerine çıkmasına neden olacak hisse kazanımları ve bir ortağın sahip olduğu payların belirtilen oranların altına düşmesi ile sonuçlanacak hisse devirlerinde Kurumun

²⁰⁵ İlhan, a.g.m., s. 23.

izninin alınması gerekir. Ancak intifa hakkı tanınan veya denetim ve yönetim kurullarına üye belirleme ayrıcalığı tanıyan hisse senetlerinin devrinde oransal sınır aranmaksızın SEDDKurumunun izni alınmalıdır (4632, m.13.). Emeklilik şirketi mali açıdan zor duruma düşerse yapılan iyileştirme planının kuruma gönderilmesi gerekmektedir. Emeklilik şirketinin, emeklilik ve sigortacılık faaliyeti kurumun denetimine tabidir.

Emeklilik Gözetim Merkezi, kurum tarafından kurulur. Aynı zamanda ana sözleşme esasları ve yapılacak değişikliklerde kurumun görüşü alınır. Emeklilik gözetim merkezinin çalışma esasları da kurum tarafından belirlenir. Emeklilik gözetim merkezinin denetiminden de kurum sorumludur (4632, m.20/A.).

Otomatik katılımda ise kurumun yine belirli yetki ve görevleri vardır. İşverenler kurumun uygun gördüğü emeklilik şirketlerinden birinin emeklilik planına çalışanlarına dahil edebilir. Aynı zamanda sistemde kalan çalışan, kurumun belirlediği şartlarda katkı payı ödemeye ara verebilir. Kurum işveren tarafından katkı payının yatırılıp yatırılmadığını kontrol etmek amacıyla kuruluş yetkilendirebilir. İşvereni aracılığıyla bir emeklilik planına katılmış olan çalışanın, işverence emeklilik şirketi ve planı belirlenmesinde dikkat edilecek kriterler, işverenin emeklilik şirketiyle akdedeceği sözleşme, cayma hakkı, katkı paylarının yatırıma yönlendirileceği fonlar, işyeri değişikliği halinde birikimin aktarılması, çalışanın işyerinin değişmesi söz konusu ise işverenin çalışanı bir emeklilik planına dâhil etmesi, çalışma ilişkisi bitmesi ile çalışanın isteği ile çalışanın dahil olduğu emeklilik planına ara verilmesi ve ayrılması, sisteme ödeme yapılması, devlet katkısının ödenmesi ve devlet katkısı ilişkin diğer konular Bakanlığın uygun görüşüyle, Kurum tarafından belirlenir (4632 m.ek-2.).

Hayat sigortası şirketlerinin emeklilik şirketine dönüşümüne ile ilgili usul ve esaslar kurumca belirlenir (4632, geçici m.1.).

Dernekler, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20'nci maddesi kapsamı dışında kalan tüzel kişiliğe sahip meslek kuruluşu, sandık, sair ticaret şirketleri yahut vakıflar gözetimindeki emeklilik planlarının, emeklilik şirketlerine devredilmesi halinde geçen üyelerin emeklilikle ilgili koşullarını kurum belirler (4632, geçici m.1.).

Kurum emeklilik aracılarının hangi usul ve esaslar çerçevesinde bireysel emeklilik araçları siciline kaydolacağını belirler.

Özel emeklilik ve sigortacılıkla ilgili mevzuat hazırlamak, uygulamak; uygulamaların gelişmesi, sigortalıları/katılımcıların korunması ve ilgililer tarafından uygulanması izlemek ve yönlendirmek kurumun görevleri arasındadır. Aynı zamanda emeklilik şirketlerini ve sigorta şirketlerini inceler, soruşturma işlerini yürütür ve denetler. Sigorta ve emeklilik şirketlerinde ekonomik açıdan karar alınmasını sağlamak amacıyla konuyla ilgili eğitimlere katılmaları ve raporlar düzenlemeleri gerekmektedir.

Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurulu SEDD Kurumu'nun karar organıdır. Kurul başkan ve ikinci başkan dâhil beş kişiden oluşur. Kurulun üyeleri Cumhurbaşkanı tarafından atanır. Başkan ve ikinci başkan da Cumhurbaşkanı tarafından belirlenir²⁰⁶. Kurumun güvenilirliğini sağlamak amacıyla kurul üyelerine birtakım yasaklar konulmuştur. Kurul üyeleri, Kurumdaki görevlerinin yerine getirilmesi dışında özel ya da kamusal görevde bulunamaz, vakıf, dernek, kooperatif veya benzeri yerlerde yöneticilik görevi üstlenemez, serbest meslek faaliyetinde ve ticari faaliyetlerde bulunamaz. Kurul üyeleri ve yakınları kurumun düzenleme ve denetleme yetkisinin olduğu kuruluşlarda görev alamaz ve pay sahibi olamaz. Kurul üyeleri ve kurum çalışanları görevdeyken ve görevden ayrıldıktan sonra da öğrendikleri gizli bilgileri belirlenen yetkili kişiler dışında kimseye açıklayamazlar (SEDDKurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 2019: 6).

Bu kurum ile daha dinamik ve güvenilir bir yapı oluşturularak bireysel emeklilik sisteminde kamu otoritesinin yetkisini azaltarak yabancı yatırımcıların artması amaçlanmıştır. Ancak atamaların Cumhurbaşkanı tarafından yapılması nedeniyle kurumun kamu otoritesinden ayrı düşünülmesi olanaksızdır. Bu nedenle tam olarak tarafsız bir yapı oluşturulamamıştır²⁰⁷.

²⁰⁶Kağıtçıoğlu, a.g.m., s. 886.

²⁰⁷Kağıtçıoğlu, a.g.m., s. 887.

2.3.Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu

Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu'nun görevi bireysel emeklilik politikasının belirlenmesi ve bu politikaların gerçekleşmesini sağlamak amacıyla gereken önlemlerin alınmasını sağlamaktır. Bireysel emeklilik danışma kurulunun yapısı ile ilgili olarak Hazine Müsteşarı başkanlığında toplanan SPK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Maliye Bakanlığı tarafından, genel müdüre eş düzeyde birer temsilci görevlendirileceği şeklinde düzenleme bulunmaktaydı. Ancak 4632 sayılı kanunun 3/2 fıkrasında yapılan değişiklik ile SEDDKurumunun danışma kurulu hakkında yeni bir yönetmelik çıkarması gerekmektedir. Bireysel emeklilik sisteminin kurulması, sistemin doğru ve etkin bir biçimde işletilmesi gibi sistemin işleyişi ile ilgili tüm aşamalarda danışma kurulunun sorumlulukları, yetki ve görevleri vardır²⁰⁸.

2.4.Bireysel Emeklilik Aracıları

Bireysel emeklilik araçları BES'nin kurumsal yapısının içerisinde yer almaktadır. Bireysel emeklilik araçları, katılımcıları şirket seçimi, aldıkları fonların değerlendirmesi gibi konularda bilgilendirmeli ve yönlendirmelidir. Bireysel Emeklilik Aracıları Yönetmeliği'ne bireysel emeklilik araçları yalnızca gerçek kişiler olabilir²⁰⁹. 4632 sayılı Kanun'da ise eski düzenlemelerde yer alan "gerçek veya tüzel kişiler" ifadesi kaldırılmış ve ilgili yere "kişiler" ifadesi getirilerek yalnızca gerçek kişilerin bireysel emeklilik aracıları olabilmesi amaçlanarak düzenleme yapılmıştır²¹⁰. Ancak "kişiler" kavramı hukuki olarak hem tüzel hem de gerçek kişileri kapsamaktadır²¹¹. Bu nedenle kanunda yer alan "kişiler" ifadesinin "gerçek kişi" olarak değiştirilmesi yerinde olacaktır²¹². Ayrıca bireysel emeklilik araçlarının emeklilik şirketlerinde çalışmasını engelleyen düzenleme kaldırılarak emeklilik

²⁰⁸ İnan, a.g.e. s. 157.

²⁰⁹ Gülver, a.g.e., s. 31.

²¹⁰ A. Samim Ünan ve Ahmet Karayazgan, *Bireysel Emeklilik Hukuku* (İstanbul: 2009, Scala Yayıncılık), s. 24.

²¹¹ Gülver, a.g.e., s. 31.

²¹² Gülver, a.g.e., s. 31.

aracılarının emeklilik şirketlerinde çalışmasının önü açılmıştır²¹³. Bireysel emeklilik araçlarının sahip olması gereken niteliklere, çalışma esaslarına, bu kişilerin yapması gereken faaliyetleri belirlemeye, satış için yetkilerinin sınırlarını tespit etmeye, tabi olacakları sınav ve eğitimler, bireysel emeklilik araçları ile ilgili sicil ve aracılık yapmaları için verilecek olan lisansa ilişkin esas ve usulleri düzenlemek amacıyla “*Bireysel Emeklilik Araçları Yönetmeliği*”²¹⁴ çıkarılmıştır. Bireysel emeklilik araçları kurumca belirlenen esaslara göre EGM tarafından tutulan “Bireysel Emeklilik Araçları Siciline” kaydolmaları gerekmektedir. Bireysel emeklilik araçları gerçek veya tüzel kişiler olabilir. 4632 sayılı kanunun 11. maddesi ile bireysel emeklilik araçlarının yükümlülükleri belirlenmiştir. Bireysel emeklilik araçları katılımcıların hak ve menfaatlerini koruyarak iyi niyetli, mesleki zorunluluklara ve mevzuatlara uygun olarak hareket etmelidir. Ayrıca bireysel emeklilik sisteminin işleyişini tehlikeye sokabilecek davranışlardan uzak durmalı, katılımcılara sistemde uzun süre kalacakları göz önüne alınarak sistemden beklentileri doğrultusunda sağlanan teşviklerin en faydalı şekilde kullanmalarını sağlayacak önerilerde bulunmaları gerekmektedir. Mesleki olarak kendilerini geliştirmek için yapılan tamamlayıcı eğitim programlarına katılmaları gerekmektedir (4632, m.11).

Bu yükümlülüklerini yerine getirmeyen aracının lisansı dondurulur ya da iptal edilir (4632, m.11/4).

Bireysel emeklilik araçları, katılımcılar ve üçüncü kişilere karşı gerçek dışı, aldatıcı ve yanıltıcı beyanda bulunamazlar (4632, m.10.).

2.5. Emeklilik Gözetim Merkezi

Emeklilik gözetim merkezinin, BES’ in etkin, güvenli ve şeffaf yapısını sağlamayı, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumayı, kamuoyuna gerekli ve sağlıklı şekilde bilgi aktarımı yapılmasını sağlamayı amaçlayan bir yapısı vardır²¹⁵.

²¹³ Gülver, a.g.e., s. 31.

²¹⁴ RG,13.06.2019, 30800

²¹⁵ Uralcan, a.g.e., s. 88.

Emeklilik gözetim merkezi özel hukuk hükümlerine göre merkezi İstanbul olmak üzere 2003 yılında kurulmuştur. Emeklilik gözetim merkezine, emeklilik şirketleri ve kurum tarafından izin verilmesi halinde hayat sigorta şirketleri ile diğer kurum ve kuruluşlar da ortak olabilmektedir. Emeklilik şirketlerinin, emeklilik gözetim merkezinin sermayesinin en az %51'ine sahip olması, şirketlerinin hisselerinin nama yazılı ve eşit olması gerekmektedir. Emeklilik şirketlerinin bilgi paylaşımı ile ilgili olarak rakiplerinin de ortak olduğu özel şirketle paylaşılması hukuka aykırı olacağından dolayı kanunda yapılan düzenleme ile şirket, kurum, kuruluş ve kişilerin bu Kanun tarafından yüklenen görevlerin ifasını sağlamak için istenen belge ve bilgileri paylaşması yeterli görülmüştür²¹⁶. EGM' nin ana sözleşmesinde yer alacak unsurlar SEDDKurumu tarafından belirlenir. Kurumun uygun görüşü alınmadan ana sözleşmede herhangi bir değişiklik yapılamaz, bu sözleşmeler aynı zamanda kurumun denetimine tabidir.

Emeklilik gözetim merkezi Bireysel emeklilik araçlarının denetlenmesi, gözetiminin sağlanması, sınavları ve sicilleri ile ilgili işlemlerinin yapılmasında rol oynar. Aynı zamanda Sermaye Piyasası Kurulunun denetim işlemlerini yapması için gerekli alt yapının oluşturulmasını sağlamaktadır. Bunlarla birlikte bireysel emeklilik sistemi ile ilgili geleceğe yönelik araştırma ve analiz yapılması, ihtiyaç duyulan konularla ilgili olarak gerekli analizleri yaparak istatistik üretmesi gerekmektedir. Sayılan görevleri ile bireysel emeklilik sisteminin güven içerisinde işlemesi ve doğabilecek olumsuzluklara karşı kamu otoritesinin zamanında önlem alması için veri oluşturması ve bireysel emeklilik sisteminin analitik olarak incelenmesi sağlanmaktadır²¹⁷.

²¹⁶Ünan ve Karayazgan, a.g.e., s. 110; Gülver , a.g.t., s. 55

²¹⁷ İnan, a.g.e., s. 142; Hilal İlgin Uyar, *Bireysel Emeklilik Sistemi* (Ankara:Detay Yayıncılık, 2012), s. 42.

2.6. Sermaye Piyasası Kurulu

Sermaye Piyasası Kurulu, BES'in güven içerisinde işleyişini sağlayan, sisteme ilişkin düzenlemeleri yapan, başkaca faktörlerin yapılan düzenlemelere uygun olup olmadığını denetleyen kurumdur²¹⁸.

Bireysel emeklilik şirketlerinin emeklilik yatırım fonlarına ilişkin olarak kurulması, fon iç tüzüğünün esas ve usullerinin belirlenmesi, Şirket ve katılımcıların fon miktarı, fonun faaliyetlerine ilişkin ilkeler, fondaki pay adedi, muhasebe, katılımcıların bilgilendirilmesi, teşkilat yapısı, kayıt ve belge düzeni konularında ilgili usul ve esasların belirlenmesi, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından sağlanmaktadır. SPK tarafından Portföy yönetim şirketleri ve bu şirketlerin sözleşmeleri ile saklayıcı kuruluşla ilgili organizasyonlar sağlanmaktadır. Aynı zamanda portföy yöneticilerine, emeklilik fonlarına ve saklayıcı kuruluşlara ilişkin denetimler SPK tarafından sağlanmaktadır.

2.7.Emeklilik Yatırım Fonu

Emeklilik yatırım fonları, katkı esaslı bireysel emeklilik sistemlerinde fon ve fon getirileri sistemi oluşturduğu için oldukça önemli bir yere sahiptir. Aynı zamanda emeklilik fonları ekonomiye yönlendirilecek tasarruflar olması nedeniyle oldukça önemli bir yere sahiptir²¹⁹. Eğer fonlu sistemde katılımcıların yatırdığı katkı paylarında azalma olursa bireylerin sisteme olan inancı azalır ve beklenen katılım sağlanamaz. Bu nedenle fonların yönetimi son derece önemli bir konu olmakla birlikte konuyla ilgili bireylerin eğitilmesi sistemi daha güçlü hale getirebilir.

Fon, gelir getirici farklı sermaye piyasası araçlarına sahip yatırım sepetidir. 4632 sayılı kanunun 15. maddesine göre emeklilik şirketince emeklilik sözleşmesi kapsamında alınarak katılımcıların sisteme yatırdıkları katkı paylarının inançlı mülkiyet ve riskin dağıtılması ilkeleri ile değerlendirilmesini sağlamak amacıyla

²¹⁸Nadir Özbek, Ayşe Buğra, Ali Sipahi, Barış Alp Özden, Evren Dinçer, Nurçin İleri, *Cumhuriyet Türkiye'si' nde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar* (İstanbul: Tarih Vakfı, 2006) s. 396; İnan, a.g.e. s. 143.

²¹⁹Uralcan, a.g.e. s. 147.

oluşturulan malvarlığına fon denilmektedir. Fon mevzuatta belirtilen amaçlar doğrultusunda kullanılmalıdır. Ayrıca fonun tüzel kişiliği bulunmamaktadır.

Bu madde uyarınca fonun iki esasa dayandığı gözlemlenmektedir. Bunlar; riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esasıdır²²⁰. İnançlı mülkiyet esasına göre katılımcı, birikimlerinin yönetimini fon kurucusuna devretmektedir. Bu nedenle fon kurucusu, fonun yönetiminden dolayı katılımcıya karşı sorumludur²²¹. Riskin dağıtımı esasına göre ise riskin ne şekilde idare edildiği ele alınır. Bu ilkeye göre tasarrufların çeşitli fonlarda değerlendirilmesi ile riskin dağıtılması amaçlanmıştır. Bunun için emeklilik şirketlerine en az üç fon kurma zorunluluğu getirilmiştir.

Fonun kuruluşuna ilişkin düzenleme 4632 sayılı kanun 15/2 maddesinde ve EYFY 7.maddesinde yer almaktadır. Bu düzenlemelere göre, emeklilik şirketi SPK tarafından belirlenen belgeler ve emeklilik sözleşmesi ile SPK' ya başvuruda bulunur. Fonun kuruluş izni ile ilgili belirlenen usul ve esaslar SEDDKurulunun uygun görüşü ile SPK tarafından belirlenmektedir. Fon iç tüzüğü, genel işlem şartları içeren, fon portföyünün vekâlet sözleşmesi hükümleri ve inançlı mülkiyet esasına göre yönetilmesini sağlamak amacıyla katılımcı ile şirket portföy yöneticisi ve saklayıcı arasında yapılan sözleşmedir. Genel işlem koşulları üzerinde tarafların uzlaşmaları halinde değişiklik yapma imkanı bulunmaktadır²²².

Fon iç tüzüğü, izin belgesi verilmesini takip eden altı işgünü içerisinde şirketin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve TTSG' nde ilan ettirilmelidir.

Emeklilik şirketi tarafından fonun kuruluş izni tarihini takip eden en geç 6 aylık süre diliminde katılma belgelerini kayda geçirme talebi ile SPK tarafından belirlenen belgeler ile SPK' ya başvurması gerekmektedir. Başvuru yapılmaması halinde ise şirket tarafından fon iç tüzüğü ticaret sicilinden terkin edilir ve bununla ilgili belgeler terkinden itibaren 6 iş günü içinde SPK' ya gönderilir. SPK' nın fonun kayda alınması başvurusunu değerlendirilebilmesi için;

“Fon içtüzüğünün, Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilân edilerek şirketin merkezinin olduğu yerin ticaret siciline tescil edilmiş olması

²²⁰Serap Sarıtaş Oran, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Emekliliğin Finansallaşması Sermayeyi BES'lemek (İstanbul: Notabene Yayınları, 2017), s. 149.

²²¹Uralcan, a.g.e., s. 149.

²²² Ünal ve Karayazgan, a.g.e., s. 90.

Teknik donanı, yeterli mekân, örgütlenmenin sağlanmış, iç denetim sisteminin kurulmuş, fon kurulunun oluşturulmuş, fon hizmet biriminin ve personelin buna uygun görev ve yükümlülüklerinin tespit edilmiş ayrıca belirtilen konularla ilgili gerekli görülen belgelerin hazırlanması,

Fonun işleyişin sürdürülebilmesi için gerekli teknik donanımın oluşturulması,

Fonlar işlevini gereken şekilde ve verimli olarak yerine getirmek amacıyla belirlenen ölçütlere uygun insan kaynaklarını tayin etmek,

Portföy yönetim sözleşmesinin portföy yönetici ile imzalanması,

Emeklilik şirketinin 4632 sayılı kanunda belirlenen kuruluşa ilişkin koşullarını sağlamaya devam etmesi gereklidir.” (4632, m.16; Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, m.16)

Portföy yöneticileri, fon portföylerini yönetirler. Portföy yöneticileri, SPK tarafından uygun görülmesinin ardından SPK’ dan yetki belgesi almış olan portföy yönetim şirketleridir. Portföy yöneticilerinin, portföyü “2499 Sayılı Sermaye Piyasası Kanun”, 4632 sayılı kanun, emeklilik sözleşmesi, fon içtüzüğü konusundaki mevzuat hükümleri uyarınca yönetmesi gerekmektedir. Portföy yönetiminin amacı, yatırımcıların risk ve getiri beklentilerine göre portföyü yönetmek ve yatırımcıların ihtiyaç ve beklentilerine göre portföy oluşturmaktır²²³. Portföy yöneticileri ile emeklilik şirketi arasında yapılan sözleşme ile portföy yönetimine ilişkin esaslar belirlenir. Sermaye Piyasası Kurulu tarafından ön görülen asgari koşullara uygun olacak şekilde portföy yönetim sözleşmesinin oluşturulması gerekmektedir. Sözleşme hazırlandıktan sonra Sermaye piyasasınca belirlenen koşullara ilişkin olarak SPK tarafından inceleme ve denetime tabi tutulur. Portföy yöneticisinin bulunduğu konumdan dolayı uyması gereken bazı ilkeler vardır;

“Portföy yöneticisi fon portföyünü yönetimi sırasında likite, getiri unsurlarına ve riskin dağıtılması dikkat ederek, fonun yatırım sınırlarına ve portföy yönetim stratejilerine uyan şekilde davranmak, izahname, fon içtüzüğü, portföy yönetimine ilişkin sözleşme, fon içtüzüğü ve konu ile ilgili mevzuatta belirlenen unsurlara uyma zorunluluğu vardır.

Portföy yöneticisi, yönetmesi gerektiği her fonun çıkarını ayrıca gözetmekle sorumludur. Yönetimi dahilindeki diğer müşterileri veya fonlar arasında taraflardan biri veya fonlarından birinin veya diğerinin lehine ya da aleyhine sonuçlanabilecek işlemler yapamaz.

Portföy yöneticisi tarafından verilecek olan fon portföyü konusundaki müeyyidelerin sözleşmede belirlenen yatırım ilkelerine uymak, objektif belge ve bilgilere dayanmak zorundadır. Söz konusu bilgi, belgeler ve portföy yönetim stratejilerinin oluşmasını sağlayan rapor ve araştırmaların en az on yıl boyunca saklanması zorunluluğu vardır.

²²³ Gezen, a.g.e., s.64; Timur Keskintürk, “Portföy Seçiminde Markowitz Modeli İçin Yeni Bir Genetik Algoritma Yaklaşımı”, *Yönetim Dergisi*, C: 18, S: 56, s. 79.

Portföy yöneticisi, fonların alım satım işlemlerini usulüne uygun yapmak ve araçlar tarafından gerçekleştirilen alım satım işlemlerinin de usulüne uygun yapılmasını sağlamak ayrıca müşteriler ve fon namına yapılan bütün işlemleri takip etmek zorundadır.

Fon portföyüne alınacak olan varlıkların rayiç değerinde olamayacağı gibi satım işlemleri de rayiç değerinde yapılamaz.

Portföy yöneticisi, fon portföyüne kendisi veya üçüncü kişiye yarar sağlama maksadıyla herhangi bir işlemde bulunamaz. Fon ile ilgili yapılacak olan işlemlerde gereken basiret ve özeni göstermesi gerekmektedir.

Fon portföyünün bireylere kesin olarak getiri sağlayacağı konusunda sözlü ya da yazılı teminat verilemez.

Portföy yöneticisi fon portföyünde yapılan işlemlerin genel özelliklerini göz önüne alarak, işlemleri fiyat ve zaman bazında en makul şekilde gerçekleştirmelidir.

Emeklilik şirketi, portföy yöneticisi, fon kurulu, üyeler, saklayıcı ile mesleklerinden ya da görevlerini yerine getirmelerinden dolayı fonların yönetimi konusunda bilgi sahibi olması beklenen kişilerin söz konusu bilgileri açıklamayı yasaktır ayrıca dolaylı veya doğrudan üçüncü kişilerin yahut kendilerinin yararına ya da zararına kullanamazlar. Bu sorumluluk görev sırasında ve görevlerinden sonra da devam etmektedir.”(Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik , m.20)

Fonların birleştirilebilmesi için aynı emeklilik şirketine ait fonlar olması gerekmektedir. Aynı zamanda fonlar yalnızca emeklilik fonlarıyla birleştirilebilir. Aksi halde fon birleştirilmesi yapılamaz. Birleştirilme için emeklilik şirketi talepte bulunabileceği gibi Sermaye Piyasası Kurulu bu işlemi resen de yapabilir. SPK tarafından, fonların birleştirilmesine yönelik usul ve esaslar kurumun görüşü alınarak belirlenir. Fon süresiz olarak kurulmaktadır. 4632 sayılı kanunda sayılan haller dışında fon devri yapılamaz. Fon devri yapılabileceği durumlar;

-Emeklilik şirketinin, fon devri gerçekleşmeden fesih ihbarında 1 sene öncesinde bulunması halinde,

-Fon kurmak için gerekli olan koşulların artık emeklilik şirketi tarafından karşılanamaması halinde,

-Emeklilik şirketinin mali yapısının zor duruma düşmesi nedeniyle BETYSK uyarınca şirketin mali yapısını güçlendirmek amacıyla önlem alması gereken duruma gelmesi halinde.

Fon devredilmesinde için gerekli olan usul ve esaslar SPK tarafından SEDDKurumun uygun görüşü alınarak belirlenir.

Fon malvarlığının içeriğini yerli veya yabancı menkul kıymetler, para, hazine bonusu, tahvil, altın, yabancı para gibi değerlerden oluşturmaktadır²²⁴. Fonun malvarlığına ilişkin olarak 4632 sayılı kanunun 17. maddesinde ve EYFY 17. maddesinde düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre fonun malvarlığı, emeklilik şirketinin 2499 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunundan, 4632 sayılı kanundan, fon içtüzüğünden, emeklilik sözleşmesinden ve ilgili mevzuattan doğan sorumluluğun karşılaması ve bu sorumluluklarını yerine getirmesi haricinde herhangi bir nedenle kullanılamaz. Portföy kapsamındaki işlemler dışında fon malvarlığı teminat gösterilemez, rehin edilemez, üçüncü kişilerce iflas masasına konu edilemez ve haczedilemez. Kanunda yapılan düzenleme öncesi, bu madde kapsamından anlaşılan fon varlığına ve bundan elde edilen semereler üzerine hatta katılımcının fon üzerindeki payı üzerine üçüncü kişiler haciz koyamasa da katılımcı emeklilik hakkı kazandıktan sonra kendisine yapılacak ödemeler için böyle bir durum söz konusu değildi²²⁵. Ancak yapılan düzenleme ile bireysel emeklilik hesaplarına katılımcı tarafından yapılan katkı payı ödemeleri ve yıllık gelir sigortası kapsamında yapılan aylık ödemeye tekabül eden brüt asgari ücret sınırına kadar nafaka alacakları hariç rehin edilmesi, haczedilmesi ve iflas masasına dahil edilmeyeceği düzenlenmiştir²²⁶. Bu düzenleme ile kamu otoritesi, sosyal güvenlik sisteminde kişilerin korunması yönünde yapılan bazı düzenlemeleri bireysel emeklilik sistemi için de uygulamaya koymuştur.

2.8.İstanbul Takas ve Saklama Bankası A.Ş. (TAKAS İSTANBUL)

Katılımcıların bireysel emeklilik sözleşmesi kapsamında ödedikleri katkı payları, emeklilik fonlarında kazanç garantisi olmadan bireysel emeklilik şirketlerince değerlendirilmektedir. Katılımcıların fon portföyündeki varlıkları, emeklilik şirketinin varlıklarından ayrı olarak saklayıcı tarafından saklanmaktadır. Bireysel emeklilik şirketlerinin fon paylarına ilişkin saklayıcı kuruluş olarak 2003 yılından

²²⁴Gülver, a.g.e., s. 44.

²²⁵Gülver, a.g.e. s. 46.

²²⁶Gülver, a.g.e. s. 49; Yargıtay 12. Hukuk Dairesi 07.03.2017, 2016/26465 E., 2017/3408 K. (<https://legalbank.net> [Erişim 16.10.2022].); Yargıtay 12. Hukuk Dairesi, 13.09.2018, 2018/11309E., 2018/8049 K. (<https://legalbank.net> [Erişim 16.10.2022].)

beri Takasbank görev yapmaktadır. Takasbank, kurulan pek çok mekanizma gibi bireysel emeklilik sistemine olan güveni artırmak, şeffaflığı ve sürdürülebilirliği sağlamak amacıyla devreye girmiştir. Takasbank gözetiminde, katılımcıların fondaki katkılarını gösteren pay adedi ve sahip oldukları fonları, katılımcıların erişebileceği ve katılımcı bazında izlenir²²⁷.

3.DENETİM

Bireysel emeklilik, kişilerin hayatları boyunca yapacakları birikimleri içeren bir sistemdir. Bireylerin yatırımlarını bu sisteme yönlendirmeleri ve yaşlılık dönemlerinde geçimlerini sağlama düşüncesiyle bu sisteme düzenli olarak katkı payı yatırılabilmeleri için öncelikle birikimlerinin korunması açısından sisteme güvenmeleri gerekmektedir. Ülkemizde daha önceki senelerde yaşanan tecrübeler bireylerin sisteme olan güvenini olumsuz yönde etkilemektedir. Devlet tarafından bireysel emeklilik sistemi düzenlemesi yapılırken bu konu dikkatle ele alınarak sıkı bir denetim mekanizması içeren düzenlemeler yapılmıştır. Bu şekilde sisteme dahil olan kişilerin menfaatleri korunarak sisteme olan güveni arttırıp sisteme katılımın artması amaçlanmıştır. Ancak Japonya ve Amerika gibi ekonomi piyasaları gelişmiş ülkelerde dahi finansal kuruluşlar iflas edebilmektedir²²⁸. Bu nedenle denetim mekanizmaları oldukça önemlidir.

Bireysel emeklilik sisteminin denetimi çeşitli kurumlar tarafından sağlanmaktadır. Fonlara, saklayıcılara ve portföy yöneticilerine ilişkin denetimler Sermaye Piyasası Kurumu tarafından yapılmaktadır. Emeklilik şirketinin, emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri SEDDKurumu tarafından denetlenmektedir. Günlük denetim ve gözetim ise SEDDKurumunun denetimi altında olan Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından yapılmaktadır. Bağımsız denetleme kuruluşları tarafından denetim yapılmaktadır. Emeklilik şirketi, şirket işleyişinde bir sorunun erken tespiti için iç denetim yapmaktadır. Sigorta denetim uzmanları tarafından aktüeryal denetim yapılmaktadır.

²²⁷ İnan, a.g.e., s. 159.

²²⁸ Mehmet Bağcı, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Önemi, Genel Özellikleri ve Sistem Üzerine Eleştirel Bakış” Marmara Üniversitesi SBE, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul 2006, s. 138.

3.1.Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu Tarafından Yapılan Denetimler

Bireysel emeklilik sisteminde, denetimin sistem güvenirliliği açısından oldukça önemli olması nedeniyle ilgili denetimin bakanlığın ilişkili olduğu bir kurum tarafından yapılması oldukça önemlidir. SEDDKurumu kuruluşundan önce denetleme görevi Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yerine getirilirdi. Bağımsız bir kurum ihtiyacı neticesinde denetim için özerk bir kurum kurulması isabetli olmuştur.

Emeklilik şirketleri kuruluş ruhsatlarını almak için SEDDKurumuna başvuru yapmaktadır. Kurumdan ruhsat alınması halinde emeklilik şirketlerinin kurulması, denetimin ilk ayağı olarak değerlendirilebilir. SEDDKurumu tarafından emeklilik şirketlerinin 4632 sayılı kanun kapsamındaki sigorta ve emeklilik faaliyetlerine ilişkin denetimler yapılmaktadır.

Emeklilik gözetim merkezi, kamuyu ve katılımcıları bilgilendirmesini, istatistik üretimi yapmasını, emeklilik şirketlerinin faaliyetlerini günlük olarak denetlenmesini, gözetlenmesini, işlem konsolidasyonu, katılımcılara ait bilgilerin saklanması sağlamak amacıyla SEDDKurumu tarafından görevlendirilmiştir²²⁹. Bu işlemler için görevlendirilen Emeklilik Gözetim Merkezi de görevlendiren SEDDKurumu'nun denetimine tabidir.

Ayrıca bireysel emeklilik aracıları, faaliyetlerini mevzuata uygun yerine getirmeleri konusunda SEDDKurumu'nun denetimine tabidirler.

3.2.Emeklilik Gözetim Merkezinin Denetimi

Devlet tarafından sisteme olan güvenin artması amacıyla şeffaf bir sistem oluşturulmak istenmiştir. Sistemin şeffaf hale getirilebilmesi için bireylerin bilgilerine günlük olarak erişebileceği bir teknik alt yapı gerekliliği söz konusudur. SEDDKurumu tarafından bu amacı gerçekleştirmek amacıyla Emeklilik Gözetim Merkezi görevlendirilmiştir.

²²⁹ İnan, a.g.e., s.134.

Emeklilik şirketi, katılımcı kapsamında yapılan bütün faaliyetleri senkronik biçimde, bağlantılı veri tabanı yönetim sistemleri ile izlemeli, geriye yönelik olarak katılımcı bir şekilde ve SEDDKurumu' nca her zaman sorgulama yapılabilmesi ve belirlenmiş veri tabanı kayıtlarını gün bitiminde EGM ile paylaşmalıdır²³⁰.

Emeklilik gözetim merkezi, bireysel emeklilik sisteminin güvenilirliğini sağlamak amacıyla günlük denetim ve gözetim faaliyetini yürütmektedir. Emeklilik gözetim merkezi günlük denetim ve gözetim görevini yerine getirirken ilgili kurum, kuruluş, kişiler ve şirketlerden bilgi ve belge talep etmesi halinde bu kişilerin söz konusu talepleri yerine getirmesi gerekmektedir.

3.3.Aktüeryal Denetim

Emeklilik şirketleri tarafından gerçekleştirilen sigortacılık ve emeklilik faaliyetlerine ilişkin olarak her yılsonu sigorta denetim uzmanı (aktüer) tarafından yapılan aktüeryal denetim yapılmaktadır.

Üye ve çalışanlarına emeklilik vaadinde bulunan sandık, vakıf, dernek, tüzel kişiliği olan meslek kuruluşu veya emeklilik şirketleri, sigorta denetim uzmanına gerekli bilgi ve belgeleri sunar. Sigorta denetim uzmanları denetimlerini bu belge ve bilgiler üzerinden yapmaktadırlar. SEDDKurumu gerekli görürse denetimin yerinde yapılmasına karar verebilir. Aktüer, kuruluşlar tarafından sunulan belgelerin doğruluğunu araştırmakla yükümlü değildir. Aktüeryal denetim neticesinde hazırlanan rapor 02.06.2022 tarihli 2022/12 sayılı emekliliği üstlenen kuruluşların, aktüeryal denetimi ile ilgili genelgede gruplara göre belirtilen tarihlerde SEDDKurumuna sunulması gerekmektedir.

3.4.Bağımsız Dış Denetim

Bireylerin sisteme katılımı aşamasında şeffaflık açısından bağımsız kuruluşlar tarafından yapılan denetimler, emeklilik şirketi tarafından yapılan iç denetimlerden daha çok dikkate alınmaktadır. 4632 sayılı kanun uyarınca şirketin sene sonu mali

²³⁰ İnan, a.g.e., s. 131, Öztürk, a.g.e., s. 55.

tablolarının bağımsız denetim kuruluşlarınca denetlenmesi gerekmektedir. Denetimin yılda en az bir kez yapılması zorunludur. Eski düzenlemede üçer aylık dönemlerde de dış denetim yapılması zorunluluğu var iken yeni düzenleme ile bu zorunluluk kalkmıştır. Bağımsız denetim kayıt, belge ve defterler üzerinden yapılmaktadır. “Sigorta ve Reasürans ile Emeklilik Şirketlerinde Bağımsız Denetim Yapılmasına İlişkin Yönetmeliği’nin” 8. maddesine göre emeklilik şirketindeki çalışmalar, sorumlu ortak baş denetçi başkanlığında, bağımsız denetim yapabilecek kuruluşların kurulmasında çalıştırılan 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre ruhsat sahibi olan meslek sahiplerince yapılır. Bağımsız denetim, ilgili yönetmeliğe ve bağımsız denetim ilkelerine uygun olarak yapılmaz ise üçüncü kişiler ya da şirketlere karşı ortaya çıkacak zararlardan, genel hükümler saklı tutulması şartıyla, bağımsız denetim kuruluşları ile bağımsız denetim raporunu imzalayan sorumlu ortak baş denetçiler ve bağımsız denetim sözleşmesinde gösterilenler birlikte sorumludurlar.

3.5.İç Denetim

Emeklilik şirketleri, şirket faaliyetlerinin, şirketin genel politika ve stratejisine, mevzuata, ana sözleşme ve emeklilik sözleşmesine uygun yerine getirilmesini sağlamak için iç denetime tabi tutulur²³¹. Emeklilik şirketlerinin iç denetimine ilişkin esaslar “Sigortacılık ve Özel Emeklilik Sektörlerinde İç Sistemlere Dair Yönetmelikte” yer verilmiştir.

Emeklilik şirketlerinin iç denetimi, işlemlerin kontrol altında tutulmasını, şirketin varlıklarının korunmasını, faaliyetlerini verimli ve etkin olarak mevzuatlara, şirketin iç politikalarına ve sigortacılık ilkelerine uygun olarak devam ettirilmesi, finansal ve muhasebe gibi konularda sistemin bütünlüğünü, güvenilirliğini ve bilgi akışının sağlanmasını amaçlamaktadır.

İç denetim, emeklilik şirketlerindeki herhangi bir usulsüzlük ve hatadan kaynaklanan riski en aza indirmesi, emeklilik şirketinde bilgi belge ve defterlerin iyi şekilde

²³¹Faruk Akın, “Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine Bir Araştırma”, T.C. Kadir Has Üniversitesi SBE, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul 2008, s. 117; İnan, a.g.e., s. 132.

tutulması, emeklilik şirketi tarafından yapılan işlemlerin sözleşmelere uygun olarak yapılması, şirket tarafından kayıtların doğru ve zamanında tutulması, şirket çalışanlarının şirket menfaatleri ile örtüşmeyen işlemlerin ve harcamaların tespitini sağlamak açısından oldukça önem arz etmektedir²³².

İç denetim planları, emeklilik şirketinin yönetim kuruluna bağlı idari açıdan özerk, iç denetim birimi tarafından hazırlanmaktadır. İç denetim planları yıllık ve risk değerlendirmelerine dayalı olarak hazırlanmaktadır. Uzun dönemli denetim planları da hazırlanabilmektedir. Risk değerlendirmesine göre yıllık denetim her yıl yapılmayabilir ancak iki denetim arasındaki süre üç yılı aşamaz (Sigorta ve Reasürans ile Emeklilik Şirketlerinin İç Sistemlerine İlişkin Yönetmelik, m.17).

İç denetim birimi tarafından emeklilik şirketinin mali durumunu önemli ölçüde zayıflatacak olağan dışı sonuçlar alınması halinde konuya ilişkin rapor hazırlanarak şirketin denetim komitesine ve yönetim kuruluna sunulur. Raporun ilgili birimlere sunulmasından itibaren bir ay içerisinde durumun düzeltilmesi amacıyla herhangi bir gelişme sağlanmaz ise SEDDKurumuna bildirim yapılmalıdır (Sigorta ve Reasürans ile Emeklilik Şirketlerinin İç Sistemlerine İlişkin Yönetmelik, m.13/6).

3.6.Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetimler

Emeklilik şirketinin portföy yöneticilerine, saklayıcılara ve fonlara ilişkin işlemleri ile hesapları, Sermaye Piyasası Kurulu'nun denetimindedir.

Katılımcılar tarafından yatırılan katkı payları emeklilik fonlarında değerlendirilmektedir. Emeklilik fonlarının kuruluşuna ilişkin izinler Sermaye Piyasası Kurulu tarafından verilmektedir. Bu fonların denetleme ve düzenleme görevi SPK tarafından yerine getirilmektedir. Emeklilik fonlarının denetlenmesine ilişkin esaslara Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkındaki Yönetmelikte yer verilmiştir.

Fon Denetimi Yönetmeliğinin 14. maddesinde fonun iç denetiminin yapılmasının amacı, fon faaliyetlerinin daha etkin ve randımanlı olması ile bu faaliyetlerin

²³² İnan, a.g.e., s. 132.

yürütülmesi emeklilik sözleşmesine, mevzuata, izahnameye ve fonun içtüzüğüne uygun olmasını sağlamaktır. İdari ve mali hususlardaki bilgilerin istenilen sürede ve güvenilir şekilde tedarik edilmesi ile fonun faaliyetlerinin devamı sırasında hile, usulsüzlük ve hataların önüne geçilmesi ve bunların tespitinin sağlanması, muhasebe kayıtlarının eksiksiz ve doğru olarak tutulması, finansa ilişkin bilgilerin güvenilir ve doğru olacak şekilde istenilen zamanda hazırlanmasıdır.

Fon denetçisi tarafından fon denetimi sağlanmaktadır. Aynı zamanda bağımsız denetim kuruluşu tarafından yapılan fon denetimlerin neticesinde hazırlanan raporlar Sermaye Piyasası Kuruluna gönderilir.

Bireysel emeklilik sistemi kapsamında faaliyet gösteren saklayıcılar ve portföy yöneticileri mevzuat uyarınca SPK tarafından yılda bir kez denetlenmektedir.

BÖLÜM III

BİREYSEL EMEKLİLİK SÖZLEŞMESİ İLE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE SAĞLANAN TEŞVİKLER VE YAPTIRIMLAR

1. BİREYSEL EMEKLİLİK SÖZLEŞMESİ

1.1.Emeklilik Sözleşmesinin Tanımı

Bireysel emeklilik sözleşmesi kanun metninde, bireysel emeklilik sistemine dahil olacakların, şirket ile imzalamak zorunda oldukları; katılımcıların bireysel emeklilik sistemine girmesine, birikimlerinin bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, katılımcı veya lehtarlarına yapılacak ödemelere, katkı payı ödemesine ve fonlarda yatırıma yönlendirilmesine dair esaslar ile tarafların diğer hak ve yükümlülükleri ile ilgili düzenlemelerin yer aldığı özel hukuk sözleşmesi olarak tanımlanmıştır²³³. Ancak mevzuattaki bu düzenleme, hukuki bir tanımlama olmaktan ziyade konusu hakkında bilgi vermektedir²³⁴.

Öğretide bireysel emeklilik sözleşmesinin çeşitli tanımları yapılmıştır Bir görüşe göre “*modern sözleşme türlerinden biri olarak değerlendirilen bireysel emeklilik sözleşmesi mevzuatta yer alan düzenlemeler ile konusu, tarafları, şekli ve hükümleri özel olarak tanımlanmış bir sözleşme olarak nitelendirilebilir*²³⁵.”

Başka bir tanımda ise; bireysel emeklilik sözleşmesi, şirket ile katılımcı arasında imzalanan bireysel emeklilik planı çerçevesinde düzenlenen sözleşme türüdür²³⁶.

²³³Gülver, a.g.e., s. 69.

²³⁴Ünan ve Karayazgan, a.g.e., s. 157.

²³⁵ Çağlar Özel, “Bireysel Emeklilik Sözleşmelerinde Cayma (Geri Alma) Hakkı”, *Çimento İşveren Dergisi*, C: 18, S: 4, s. 5.

²³⁶ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 795.

Bireysel emeklilik sözleşmesi imzalanmaması halinde bireyler sisteme giremez. Bu nedenle sisteme katılım için en temel şart sözleşmenin imzalanmasıdır.

1.2.Emeklilik Sözleşmesi Türleri

Bireysel emeklilik sözleşmesi; “*bireysel emeklilik sözleşmesi*”, “*grup emeklilik sözleşmesi*” veya “*emeklilik gelir sözleşmesi*” şeklinde yapılabilmektedir.

1.2.1.Bireysel emeklilik sözleşmesi

Bireysel emeklilik sözleşmesi, şirket ile yalnızca bir katılımcının tarafı olduğu, bireysel emeklilik planı doğrultusunda düzenlenen emeklilik sözleşmesidir (BESHY m.4/2).

1.2.2.Grup emeklilik sözleşmesi

24681 sayılı 2002 tarihli eski BESHY göre en az 10 kişi veya 10 kişiden az olsa bile işyerinde, tüzel kişiliğe sahip meslek kuruluşlarında, dernek yahut sair kuruluşlarda, grupta üye ya da çalışan olan bireylerin hepsini içeren şekilde grup emeklilik sözleşmesi de yapılabilmektedir. Bu sözleşmeler, emeklilik şirketi ile dernek, meslek kuruluşu, işveren veya sair kuruluş arasında yapılmaktadır²³⁷.Yeni yönetmelikte sayı sınırına yer verilmemiştir. Bu nedenle sayı sınırı olmadan emeklilik sözleşmesi imzalanabilmektedir. Sayı sınırının kaldırılmasının en büyük nedeni uygulamada emeklilik şirketlerinin daha fazla katılımcı toplamak için, birbiriyle bağlantılı olmayan kişileri bir araya getirip on kişilik grup kurma kaygısını ortadan kaldırmaktır²³⁸. Grup emeklilik sözleşmesi 4632 sayılı kanunun 4. Maddesine göre emeklilik sözleşmesi çalışma ilişkisine kapsamında ya da katılımcı adına, emeklilik şirketi ile grup emeklilik sözleşmesi şeklinde yapılabilir. Bu düzenlemeye göre grup

²³⁷ A.Can Tuncay, “Çalışanlara Yönelik Grup Emeklilik Sözleşmeleri”, *Mercek Dergisi*, S: 32, s. 83vd. Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 796.

²³⁸ Ünün ve Karayazgan, a.g.e., s. 159.

emeklilik sözleşmeleri “*gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi*” ve “*işveren grup emeklilik sözleşmesi*” olarak iki şekilde kurulabilmektedir.

1.2.2.1. Gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi

Gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmeleri 2013 tarihli BESHY’ nin 4. maddesinde yer alan sınıflandırmaya göre; katılımcı ile şirketin taraf olduğu grup emeklilik sözleşmesi, sponsor kuruluş ile katılımcının taraf olduğu grup emeklilik sözleşmesi ya da otomatik katılım emeklilik sözleşmesi şeklinde kurulabilir.

1.2.2.1.1. Katılımcı ile emeklilik şirketinin taraf olduğu grup emeklilik sözleşmesi

Katılımcı ile şirketin taraf olduğu ve bir grup emeklilik planı kapsamında yapılan sözleşmedir. Burada grup kurucusu vakıf, meslek kuruluşu, dernek, işveren veya sair kuruluş vs. olabilir. Grup olmak için herhangi bir şart aranmamaktadır. Grup emeklilik sözleşmesinde grubu kuran kişi değil katılımcı, sözleşmenin tarafıdır. Sözleşme kapsamında katkı payı ödeme yükümlülüğü katılımcının sorumluluğundadır. Ayrıca emeklilik şirketi ile grup kurucusu arasında yapılan sözleşmelerde katılımcı emeklilik planının değiştirilmesini talep edemez²³⁹. Katılımcı emeklilik planının değişmesini istiyorsa şirket ile ayrıca bireysel emeklilik sözleşmesi yapılabilir.

İşveren tarafından kurulan bu tip sözleşmelerde, işveren sadece katkı payı ödemesinin yapılması için çalışanın ücret ya da maaşını emeklilik hesabına aktararak aracılık yapabilir (BESHY, m.4/5).

Bu şekilde düzenlenen grup emeklilik sözleşmelerinde, şirketler, rekabet nedeniyle katılımcılara giriş aidatı ve yönetim giderinin düşük olduğu daha cazip emeklilik planları sunmaktadır²⁴⁰.

1.2.2.2.2. Sponsor ile emeklilik şirketinin taraf olduğu grup emeklilik sözleşmesi

Yönetmelikte yer alan diğer sözleşme türü ise sponsor kuruluşun katılımcı namına katkı payı ödediği ya da katkı payı ödenmesine aracılık ettiği emeklilik sözleşmesidir

²³⁹Gülver, a.g.e., s. 71; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 796.; Ünan ve Karayazgan, a.g.e., s. 158.

²⁴⁰Kepenek, a.g.t., s. 59.

(BESHY, m.4). Bu tip sözleşmelerde, sözleşmenin tarafı sponsor ve emeklilik şirkettir. Bizzat sponsordan ya da yetkili organ vasıtasıyla emeklilik sözleşmesi yapılması için katılımcıdan onay alınması gerekmektedir²⁴¹. 2008 tarihli 26842 sayılı EskiBESHY’inde sponsor yerine sponsor kuruluş terimine yer verilmiştir. Sponsor kuruluş işveren olarak tanımlanmıştı ve yalnızca işverenin grup kurucusu olarak katkı payını katılımcı adına ödeyerek grup emeklilik sözleşmesi yapabilmekteydi. Yeni yapılan düzenlemede sponsor tanımı ile katılımcı adına katkı payı ödeyerek emeklilik sözleşme yapabilecek kişilerin kapsamı arttırılmıştır. Sponsorun işveren dışında katkı payı ödeyen kişi olması gerekmektedir. Bu düzenleme ile vakıf, dernek, tüzel kişiliği haiz bir meslek kuruluşu veya sair kuruluşlarda üyeleri adına katkı payı ödeyebildiği emeklilik sözleşmesine taraf olabilecektir. Bu sözleşmelerde sponsor tarafından hak kazanmaya ilişkin süre belirlenebilir. Emeklilik sözleşmesinden doğan hakların kullanılmasının istisnası olarak sponsor tarafından yapılan sözleşmelerde, hak kazanmaya ilişkin belirlenen sürenin sonuna kadar fon dağılımı ve emeklilik planı değişikliği hakkı sponsora aittir. Katılımcının onayı alınması halinde belirtilen haklar, belirlenen süreden sonra da sponsor tarafından kullanılabilir. Emeklilik sözleşmesinde bulunması kaydı ile, işverenin sahip olduğu fon dağılımı değişikliği hakkı, katılımcıya devredilebilir.

1.2.2.2.3. Otomatik katılım emeklilik sözleşmeleri

Otomatik katılım emeklilik sözleşmeleri çalışanların otomatik katılım sistemine dahil edilmesi amacıyla şirket ile işveren arasında yapılan sözleşmedir (4632, m.ek-2). İşverenin çalışan adına bireysel emeklilik hesabı açma yükümlülüğü bulunmaktadır²⁴². Uygulamada otomatik katılım emeklilik sözleşmeleri ile çalışanların emeklilik planına dahil olması “otomatik katılım sistemi” olarak adlandırılmaktadır.

Ülkemizin son zamanlarda yaşamış olduğu ekonomik sorunların temelinde cari açık sorunu bulunmaktadır. Tasarruf oranlarının azalması ile cari açık artmaya başlamıştır. Tasarrufun azalması ile ülkenin büyüme oranına önemli bir etkisi olacağı ve dış finansmana bağıllık artacağından dolayı ülke ekonomik olarak kırılgan hale

²⁴¹Gülver, a.g.e., s. 74.

²⁴² Acuner, a.g.e., s. 229.

gelecektir²⁴³. Bu nedenle tasarruf oranını artırmak ve bireysel emeklilik fonlarına kaynak transferi sağlamak amacıyla otomatik katılım sistemi uygulamaya konmuştur²⁴⁴. Ayrıca otomatik katılım sistemi ile ülke ekonomisi için oldukça önemli olan uzun vadeli yatırım birikimi oluşturmak ve bu sayede yabancı finansmana olan ihtiyacı ortadan kaldırmak amaçlanmaktadır.

Otomatik katılım sistemi 1 Ocak 2017 yılında kademeli olarak uygulanmaya başlanmıştır. İşverenler, çalışanlarını otomatik katılım hükümleri uyarınca sisteme dahil etmek zorundadırlar. Türkiye’de 2003 yılından beri uygulanan gönüllü bireysel emeklilik sistemine katılım 7.685.454 iken 2017 tarihinden beri uygulanan otomatik katılım sistemi 6.301.701 katılımcı sayısına ulaşmıştır. Gönüllü bireysel emeklilik sistemindeki fon büyüklüğü 282,5 milyar TL iken otomatik katılım ise 21,3 milyar TL fon büyüklüğüne ulaşmıştır²⁴⁵. Otomatik katılım ile hedeflenen başarı sağlanamamış olsa da bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım sisteminin önemli bir yeri olmuştur. OKS ilk uygulanmaya başladığında yaklaşık olarak 19 milyon katılımcı sistemin içerisine alınmıştır. Otomatik katılım sistemi için oluşturulan fonların çeşitliliği artırılarak katılımcıların birikimlerindeki riski dağıtmasını sağlamak ve sisteme olan ilgiyi arttırmak amaçlanmıştır. Ancak mevcut katılımcı sayısı düşünüldüğünde sistem cazip hale getirilmeye çalışılsa da ayrılma oranının oldukça fazla olduğu görülmektedir.

1.2.2.2.3.1. Otomatik Katılım Sözleşmesinin Kapsamı

Otomatik Katılım Sistemi 22 Ocak 2022 tarihinde çıkarılan 7351 sayılı Kanun düzenlemesine kadar 18-45 yaş arasındaki çalışanları kapsamaktaydı. Ancak yapılan bu düzenleme ile 45 yaşının üzerindeki çalışanlar da talep etmeleri halinde otomatik emeklilik planlarına dahil edilebilecektir (4632, m.ek-2/1). Otomatik katılım sisteminde hedeflenen grup çalışma hayatına yeni başlayan daha uzun süreli birikim yapabilecek olan 25-34 yaşları arasında yer alan çalışanlar sistemden en çok ayrılan

²⁴³Saving The Next Billion From Old Age Poverty Global Lessons For Local Action, https://www.researchgate.net/profile/David-Tuesta/publication/336210009_Developing_Digital_Pension_Inclusion_in_Mexico/links/5d947096458515202b7aaebf/Developing-Digital-Pension-Inclusion-in-Mexico.pdf#page=15 [Erişim 28.05.2022]

²⁴⁴Güzel, Okur, Canikoğlu, a.g.e., s. 855.

²⁴⁵Emeklilik Gözetim Merkezi, <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/> [Erişim 02.06.2022]

gruptur²⁴⁶. Ancak günümüz koşullarında bu yaş grubundaki bireylerin gelirleri yalnızca hayatlarını devam ettirebilecek oranlarda olması nedeniyle çoğu zaman sistemden ayrılmaktadırlar. Yapılan düzenleme ile hala çalışma hayatına devam eden ve tasarruf yapabilmek için yeterli geliri kazanmaya başlayan kesimin sisteme katılması ile bireysel emeklilik açısından olumlu etki yaratabilir. Aynı zamanda otomatik katılım sisteminin içerisinde yer almak için Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak veya mavi kart sahibi olmak gerekmektedir.

Otomatik katılım sistemine katılım kademeli olarak gerçekleşmiştir. Bin ve üzeri çalışanı olan iş yerleri 01 Ocak 2017 tarihinde, 250-999 çalışanı olan işyerleri 01 Nisan 2017 tarihinde, 100-249 çalışanı olan iş yerleri 01 Temmuz 2017 tarihinde, 50-99 çalışanı olan işyerleri 01 Ocak 2018 tarihinde, 10-49 çalışanı olan işyerleri 01 Temmuz 2018 yılında, 5-9 çalışanı olan işyerleri 01 Ocak 2019 tarihinde otomatik katılım sistemine dahil olmuşlardır. Beşin altında çalışanı olan işyerleri uygulama kapsamına alınmamıştır. Yerel yönetimler, BİT'ler, KİT'ler ve Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşları 01 Ocak 2018 tarihinde sisteme dahil edilmiştir²⁴⁷.

Otomatik katılım sisteminde yer alan özel sektör çalışanlarının prime esas kazancının, kamu çalışanlarının keseneğinin yüzde üçü katkı payı olarak hesaplanmaktadır. Bu oranı yüzde bire kadar azaltmaya, 2 katına kadar artırmaya, ya da katkı payına maktu limit getirmeye Cumhurbaşkanı yetkilidir (4632, m.ek-2). Ancak çalışanlar işverenlerine talepte bulunarak daha yüksek oranda katkı payı yatırabilirler. Çalışanlar kesinti yapılan katkı payının emeklilik şirketine yatırıldığı tarih itibarıyla sisteme dahil edilmiştir. İki aylık süre içerisinde cayma hakkı kullanılması halinde ödenen katkı paylarından hiçbir bir kesinti yapılmadan çalışana on iş günü içerisinde iade edilmelidir. İki aylık cayma süresinden sonra sistemden ayrılması halinde stopaj kesintisi yapılabilir ve yatırılan tutarların iade garantisi verilmemektedir. İki yılda bir, sistemden ayrılanların toplu halde sisteme katılmaları

²⁴⁶ Hasan Meral ve Erişah Arıcan, "Bireysel Emeklilik Sistemine Otomatik Katılım: Türkiye İçin Bir Uygulama", *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, C: 12, S: 22 s. 195.

²⁴⁷ RG, 01.01.2017, 29936, Çalışanların İşverenleri Aracılığı ile Otomatik Olarak Bireysel Emeklilik Sistemine Dahil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, m. 6.

düzenlenmesi 2020 yılında beş yıla çıkarılmış ancak 2022 yılında yapılan düzenleme ile yönetmelikte yer alan ilgili madde kaldırılmıştır²⁴⁸.

1.2.2.2.3.2. Otomatik katılım sisteminin sözleşme serbestisi açısından değerlendirilmesi

Bireysel emeklilik sisteminin esası gönüllü katılıma dayanmaktadır. Ancak 2017 yılında yapılan düzenleme ile 5 ve üzerinde çalışanı olan işverenlerin çalışanlarını otomatik katılım sistemine dahil etmesi zorunlu hale gelmiştir. Katılımcının her ne kadar cayma hakkı olsa da sözleşme yapma iradesi olmadan sisteme dahil olması gerekmektedir.

İrade özgürlüğü, bireylerin kararlarını vermesinde hiçbir dürtüye uymadan, iradenin şartlanmadan, hiçbir nedensellik bağlantısı içerisinde zorunlu bir şekilde oluşmadan aksine kişinin kendisi tarafından belirlediğini ifade eder²⁴⁹.

Sözleşme özgürlüğü ise irade özgürlüğünün hukuka yansıyan boyutu olarak değerlendirilebilir. Sözleşme özgürlüğü ilkesine göre bireylerin hukuk düzeni içerisinde borç ilişkileri için yapacakları sözleşmeleri özgürce düzenleyebileceklerdir²⁵⁰. Tarafların adil ve uygun bir şekilde anlaşmaya varacakları kabul edileceğinden sözleşme adaletinin de sağlanacağı düşünülmektedir²⁵¹.

İrade özerkliğinin hukuka yansıyan ve anayasa tarafından korunan sözleşme serbestisinin kapsamı²⁵²:

²⁴⁸ RG, 29.12.2021, 31704, 4980 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı

²⁴⁹Vecdi Aral, “Hukukta İrade Özgürlüğü”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C: 48, S: 1-4, (<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/95938> [Erişim 8.6.2022], s. 249, 250; Mustafa Tugay Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılım Modelinin İrade Özerkliği ve Sözleşme Hürriyeti Açısından Değerlendirilmesi, *Yaşar Hukuk Dergisi*, C: 1, S: 1, s. 8.

²⁵⁰H. Kübra Ercoşkun Şenol, “Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m. 27”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C: 74, S: 2 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/292465> [Erişim 8.06.2022] s. 711; Necip Kocayusufpaşaoğlu, *Borçlar Hukukuna Giriş, Hukuki İşlem, Sözleşme* (İstanbul: Filiz Kitapevi, 2017), s. 503; M. Ahmet Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Seçkin Yayınları, 2021) s. 111; Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1* (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2021), s. 25.

²⁵¹ Kocayusufpaşaoğlu, a.g.e., s. 503.

²⁵²Mustafa Tugay, a.g.m., s. 84; Kocayusufpaşa, a.g.e., s. 505; Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1*, s.25.

- a) Bireylerin istedikleri sözleşmeyi yapma ve yapmama özgürlüğüne sahip olması,
- b) Sözleşmenin tarafını özgürce belirleyebilme,
- c) Sözleşmenin içeriğini ve çeşidini istenilen şekilde belirleyebilme,
- d) Akdedilmiş olan sözleşmeleri sona erdirme hürriyeti

Ancak sözleşme serbestisinin son zamanlarda ekonomik ve sosyal açıdan güçlü olan kişilerin kendi menfaatleri doğrultusunda kötüye kullanmaları durumu ortaya çıkmıştır²⁵³.

Kişi istediği ile sözleşme yapıp yapmama özgürlüğüne sahiptir. Bu durum ancak belirli hallerde kısıtlanabilmektedir. Kısıtlama yapılabilecek istisnalar dürüstlük kuralından, kanundan ya da anlaşmadan doğan haller olarak sayılmaktadır²⁵⁴.

Sözleşme yapma zorunluluğu ise piyasa koşullarında hâkim olan kişinin sözleşme yapmak isteyen kişiler ile sözleşme kurma yükümlülüğü olarak kabul edilebilir. Sözleşme yapmakla yükümlü olan taraf sözleşme yapmaktan kaçınamaz veya sözleşmenin koşullarını istediği gibi düzenleyemez²⁵⁵. Serbest piyasa koşullarında zayıf tarafı korumak adına sözleşme serbestisine bir sınır getirilmiştir. Ancak sözleşme yapma zorunluluğu olması için;

- a) Güçlü konumda olan taraf ile sözleşme akdedilmek istenmesi,
- b) Hak sahibinin sözleşmeyi akdetmek isteyen taraf olması,
- c) Hak sahibince talebin olması,
- d) Sözleşmeyi kurmayı talep etmesi halinde bu talebin kabul edilmemesinin hukuka aykırılık sonucu doğurması şeklindeki bu dört unsurun sağlanması gerekmektedir²⁵⁶.

²⁵³ Arzu Küçükyalçın, “Karşılaştırmalı Hukukta Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 53, S: 4, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/628553> [Erişim 8.06.2022] s. 101.

²⁵⁴ Kılıçoğlu, a.g.e., s. 111; Kocayusufpaşa, a.g.e., s. 507; Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1*, s.25.

²⁵⁵ Hasan Ayrancı, Sözleşme Kurma Zorunluluğu, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Yıl 2003, C: 52, S: 3, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/628949> [Erişim 10.06.2022], s. 231.

²⁵⁶ Ayrancı, a.g.m., s. 242.; Kocayusufpaşa, a.g.e., s. 508-523.

Otomatik katılım sisteminde işveren, kanun gereğince çalışan adına emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi yapmaktadır. Ayrıca çalışanın, emeklilik planında herhangi bir değişiklik yapma hakkı da bulunmamaktadır²⁵⁷. Çalışanın herhangi bir iradesi olmadan sözleşme kurulmaktadır. Emeklilik şirketi ve çalışanın taraf olduğu sözleşmede kurucu iradeyi işveren gösterir. Üçüncü kişi yararına sözleşme; bağış, kira, satım türünde bir sözleşme olmayıp asıl sözleşme taraflarından başka bir kişiye edimin ifa edilmesinin yüklenildiği hallerin tamamını içeren genel bir kavramdır²⁵⁸. Bu nedenle bu sözleşmenin üçüncü kişi yararına bir sözleşme olduğu da söylenemez. Ancak işverenin kanundan kaynaklanan bir temsil hakkı olduğu söylenebilir.

Otomatik katılımda çalışanın dahil olabilmesi için emeklilik sözleşmesi akdetmesi gerekmektedir. Bu durumda çalışan sözleşme yapma zorunluluğu hallerini taşımalıdır. Zayıf olan tarafın korunması ve zayıf olan tarafın sözleşme yapma talebinde bulunması gerekmektedir. Ancak otomatik katılım sisteminde zayıf olan taraf “çalışan” sözleşme kurma iradesi göstermemektedir. Bu nedenle otomatik katılım sistemine katılma zorunluluğunun sözleşme yapma zorunluluğu halleri içerisinde gösterilmesi doğru olmaz²⁵⁹.

Anayasa hukuku açısından ele alındığında Anayasanın 12. maddesinde herkesin, vazgeçmesi, devretmesi ve başkaları tarafından müdahale edilmesi mümkün olmayan temel hak ve özgürlükleri olduğuna yer verilmiştir. Anayasanın 13. maddesinde ise bireylerin sahip olduğu hak ve özgürlüklerin, özüne zarar vermeden Anayasa’da belirlenen nedenlerle ve sadece kanun ile sınırlandırılabilceği, bu sınırlanmanın da Anayasanın ruhuna ve sözüne, Cumhuriyetin gereklerine, ölçülülük ilkesine ve toplum düzenine aykırı olamayacağı düzenlenmiştir

Anayasa’nın 48/1 maddesinde de çalışma ve sözleşme yapma özgürlüğüne değinilmiştir. Ancak 48/2’de özel teşebbüslerin kararlılık ve güvenlik içerisinde çalışması, sosyal hedeflere uygun ve ulusal ekonominin gereksinimleri doğrultusunda önemler alınabileceği şeklinde sözleşme serbestini kısıtlayabilecek nitelikte olmayan bir düzenleme yer almaktadır.

²⁵⁷Tugay, a.g.m., s. 79.

²⁵⁸Kumru Kılıçoğlu Yılmaz, “Tam Üçüncü Kişi Yararına Sözleşme”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Cevdet Yavuz’a Armağan, C: 22, S: 3 [Erişim 10.06.2022] <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/372513>, s. 1762.

²⁵⁹ Tugay, a.g.m., s. 93.

Söz konusu düzenlemelerden yola çıkarak otomatik katılım sisteminin Anayasa'daki temel hak ve özgürlükleri kısıtlayıcı nitelikte olup olmadığı değerlendirilmelidir.

Anayasanın 13. maddesinde yer alan düzenleme ile yalnızca belirli hallerde temel hak ve özgürlüklerinin sınırlandırılacağı düzenlendiğinden, kamu yararına dayanarak sözleşme yapma serbestisinin kısıtlanması Anayasaya aykırı olacaktır. 2001 yılından önce kamu yararı kısıtlama nedeni iken 2001 yılından sonra bu neden yalnızca 35, 39, 43, 46 ve 47. maddelerde yer almaktadır²⁶⁰. Ayrıca Anayasanın 48. maddesinin sözleşme özgürlüğünü kısıtlayıcı nitelikte bir düzenleme olmadığına ilişkin içtihat ve görüşler vardır²⁶¹.

Anayasa Mahkeme'sinde, otomatik katılım sisteminin Anayasanın 7, 2, 13, 10, 35, 20, 60, 48, 90. maddelerine aykırılık teşkil etmesi nedeniyle iptal davası açılmıştır.

Anayasa Mahkemesi, 28.12.2017 tarih ve 2017/176 sayılı kararında ise Anayasanın 13. maddesinde yer alan sınırlandırma koşullarına değinerek 48/2. maddede yer alan özel teşebbüsler ile ilgili tedbir alınması gereken durumlarda sözleşme hürriyetinin kısıtlanabileceği gerekçesi ile iptal talebini reddetmiştir²⁶².

Anayasa mahkemesi kararı incelendiğinde Anayasanın 48/2. maddesi gereğince sözleşme serbestisinin kısıtlanabileceği yönünde karar verdiği görülmektedir. Ancak 48/2. maddenin lâfzı yorumlandığında bu maddenin bireylerin sözleşme hürriyetine yönelik bir düzenleme olmadığı, yalnızca özel teşebbüslerin sınırlandırılmasına yönelik bir düzenleme olduğu görülmektedir²⁶³. Amaca uygun yorum yapılması halinde ise otomatik katılımın kamu yararı taşıdığı ve sosyal bir önlem olarak kişilerin sözleşme yapma özgürlüklerinin sınırlandırıldığı ve bu kısıtlamanın özel teşebbüs olan bireysel emeklilik şirketleri ile gerçekleştirildiği görülmektedir²⁶⁴. Ancak 48. maddenin bu şekilde geniş yorumlanması temel hak ve özgürlükler

²⁶⁰Kemal Gözler, Türk Anayasa Hukuku Dersleri (Bursa: Ekin Basım Yayın, 2011), s. 126.

²⁶¹Tamer Bozkurt, Haklarında Özel Bir Sınırlama Nedeni Öngörülmemiş Temel Hak ve Hürriyetlerin Sınırlandırılması Sorunsalı: Özellikle “Sözleşme Hürriyeti” Açısından Durum, Ankara Barosu Hukuk Gündemi Dergisi, Y: 2008 S: 9, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2008-1/7.pdf> [Erişim 10.06.2022] s. 145; Zühtü Arslan, “Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlanması: Anayasa'nın 13. Maddesi Üzerine Bazı Düşünceler”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, C: 19, Y: 2002, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/939123> [Erişim 11.06.2022], s.142

²⁶² Anayasa Mahkemesi, 28.12.2017, 2016/179E., 2017/176 K. (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/02/20180208-11.pdf> , [Erişim 11.06.2022])

²⁶³ Tugay, a.g.m., s. 99.

²⁶⁴ Tugay, a.g.m., s. 100.

açısından kısıtlayıcı etki yaratacağından dolayı daha spesifik bir değerlendirme yapılmalıdır. Bu nedenle Anayasanın 60. maddesinde yer alan sosyal güvelik hakkı ile ilgili düzenleme gereğince sosyal güvenlik hakkını korumak amacıyla böyle bir tedbir alınabileceği şeklinde zorlayıcı bir yorum yapılabilir²⁶⁵. Ancak devlet tarafından sosyal güvenlik sisteminde birtakım iyileştirmeler yapılarak sosyal güvenlik sistemindeki aksaklıklar giderilebilirdi. Bu nedenle otomatik katılım sisteminin sosyal güvenlik sisteminin ayakta kalması için en elzem önlem olacağı konusunda tartışmaların olması nedeniyle ölçülülük ilkesinin ihlal edildiği ve sistemin yeniden ele alınması gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır²⁶⁶.

1.2.2.2.3.3. Otomatik katılım sisteminde işverenin rolü

Otomatik katılım sisteminin uygulanmaya başlaması ile işverenlerin, çalışanlarının sisteme dahil edilmesi ve katkı paylarının yatırılması konusunda çok önemli sorumlulukları doğmuştur. İşverenlerin sorumlulukları; çalışanların sisteme dahil edilebilmesi için emeklilik şirketlerine gereken bilgileri sağlamak, çalışanların katkı payı tutarlarını aylık yüzde 3 tutarında gelirden kesinti yaparak en geç ücret ödeme gününü takip eden iş günü emeklilik şirketine yatırmak, çalışanların fon tercihlerini şirkete bildirmek tercihte bulunmayanlar adına fon tercihinde bulunmak, otomatik katılım sistemine ilişkin düzenlemeler çerçevesinde emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi akdetmek olarak sayılabilir²⁶⁷. Ayrıca işverenlerin emeklilik şirketlerinden herhangi bir şekilde menfaat sağlamaları ve çalışanları toplu halde otomatik katılım sisteminden ayrılmaya teşvik etmeleri yasaktır. İşveren emeklilik şirketini belirlerken katılımcının menfaati doğrultusunda çalışanı için en avantajlı emeklilik şirketini seçmelidir (BESHY, m.22/C). İşveren çalışandan yapılan kesintilerin doğru şekilde yapılması amacıyla her türlü önlemi alması zorunludur. İşverenden kaynaklanan hatalı işlemlerden dolayı çalışanın zararı ayrıca oluşacak olan masraflar işverenin sorumluluğundadır (BESHY, m. 2/F). İşverenler yükümlülüklerini yerine getirmemeleri halinde idari para cezası yaptırıma uğratılır.

²⁶⁵ Tugay, a.g.m., s. 100-101.

²⁶⁶ Tugay, a.g.m., s. 105.

²⁶⁷ T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, Tanıtım Kılavuzu, 2022, <https://www.otomatikbes.info/files/TanitimKilavuzu.pdf> [Erişim 4.06.2022], s. 5-8.

Aynı zamanda işveren talep etmesi halinde çalışan ad ve hesabına katkı payı ödemesinde bulunabilmektedir.

İşveren çalışanların hepsini aynı emeklilik planına dahil etme zorunluluğu bulunmamaktadır (BESHY, m.22/C). Çalışanlarını eşitlik ilkesine aykırı olmamak koşulu ile farklı emeklilik planlarına dahil edebilir.

1.2.2.2.İşveren grup emeklilik sözleşmesi

İşveren grup emeklilik sözleşmesi, BESHY’ de çalışma ilişkisine kapsamında işveren ile şirketin tarafı olduğu ve katkı payı ödemesini katılımcı namına işverence yapıldığı sözleşme olarak tanımlanmıştır. İşveren katkılı grup emeklilik sözleşmeleri Hollanda ve ABD’de tercih edilen bir yöntemdir²⁶⁸. Emeklilik planlarına işveren katkısı bireysel emeklilik sisteminin gelişimi açısından önemli bir yere sahiptir²⁶⁹

İşveren grup emeklilik sözleşmelerinde, sözleşmenin tarafı işveren ve emeklilik şirkettir. Eski yönetmelikte işveren grup sözleşmesinin, çalışan adına yapılabileceği şeklinde düzenleme mevcut iken yeni yönetmelikte istihdam ilişkisine dayalı olarak bu sözleşmenin yapılabileceği şeklindeki düzenleme ile işveren grup emeklilik sözleşmesi yapabilecek kişilerin kapsamı arttırılmıştır. İstihdam ilişkisi, iş sözleşmesi haricindeki konusu iş görme olan diğer sözleşmeleri de kapsama almaktadır²⁷⁰. İşveren grup emeklilik sözleşmelerinin kurulması nedeniyle doğan haklar, baştan itibaren katılımcıya ait olmayıp katılımcının bu sözleşmeden doğan hakları kullanabilmesi için belirli şartların gerçekleşmesi ve belirli sürelerin geçmesi gerekmektedir²⁷¹. İşveren grup emeklilik sözleşmesinin yapılmasında, işverenin eşit davranma borcu kapsamında sözleşmeyi imzaladığı kişileri belirlerken iş kanunun 5. maddesindeki nedenlerden dolayı bir ayrıma gidilmemelidir. Ancak kıdem, yaş, mavi yakalı, beyaz yakalı, öğrenim durumu gibi objektif ölçütler nedeniyle yapılan ayrımlar eşitlik ilkesine aykırı olarak değerlendirilemez²⁷².

²⁶⁸ Mustafa Harun Atılğan, Etkin Bir Bireysel Emeklilik Sistemi İçin Öneriler, *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, C: 4, S: 1, s. 26.

²⁶⁹ Hilal İlgin Uyar, Bireysel Emeklilik Sistemi ile Ekonomik Göstergeler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Mali Çözüm*, Mart-Nisan 2012, s. 93.

²⁷⁰ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 796.

²⁷¹ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s.797; Ünan ve Karayazgan, a.g.e., s. 159; Gülver, a.g.e., s. 72.

²⁷² A.Can Tuncay, “Çalışanlara Yönelik Grup Emeklilik Sözleşmeleri” s. 87; Gülver, a.g.e., s. 72.

İş güvencesi hükümlerinden yararlanan²⁷³, grup emeklilik sözleşmesi akdetmiş olan işçinin, işveren tarafından aralarındaki iş sözleşmesini geçerli bir nedene dayanmaksızın feshedilmesi durumunda açılan dava neticesinde işe iade kararı verilmesi durumunda 4 aylık boşta geçen süre ve diğer hakların işçiye ödenmesi gerekmektedir. İşçinin 4 aylık katkı payı alacağıının da diğer haklar kapsamında işçinin kendisine ödenmesi gerekmektedir²⁷⁴.

Asıl-alt işveren ilişkisinde, çalışan ile asıl işveren arasında bir çalışma ilişkisi bulunmamaktadır. İşveren grup emeklilik sözleşmesinin yapılması için bir istihdam ilişkisi olması gerektiğinden asıl işveren, alt işverenin işçisi adına grup emeklilik sözleşmesi düzenleyememektedir. Ancak alt işverenin bu işçiler adına emeklilik şirketi ile işveren grup emeklilik sözleşmesi imzalamasına dair hiçbir kısıtlama yoktur²⁷⁵.

İşveren grup emeklilik sözleşmelerinde işveren ve grup emeklilik sözleşmesinin akdedilmesine taraf olan vakıf, dernek, tüzel kişiliği haiz bir meslek kuruluşu veya sair kuruluşları katılımcının birikimlere hak kazanması için emeklilik sözleşmesinde süre belirleyebilir. Bu süre, 4632 sayılı kanun ve BESHY’ de katılımcının grup emeklilik sözleşmesini akdetmiş olduğu tarihinden itibaren yedi yılı aşamayacağı şeklinde düzenlenmiştir. Eski düzenlemede bu süre beş yıl olarak düzenlenmişti ancak işverenler için sistemin daha cazip hale getirilmesi amacıyla bu süre yedi yıla çıkarılmıştır. Eski düzenlemeye göre dört yıllık yapılan sözleşmelerde her yıl yüzde 25’ine, 5 yıllık yapılan sözleşmelerde her yıl yüzde 20’sine hak kazanılıyordu. Üç yıl ve daha az süreli hak kazanma öngörölmüş sözleşmelerde ise belirlenen süre geçmeden hak kazanılmaz. Bu durumda hak kazanma işten çıkma halinde olacak ve örneğin üç yıl ya da daha az süreli hak kazanma ön görölmüş ise 30 ay çalışan biri herhangi bir tutara hak kazanamaz iken dört ya da beş yıl yıllık hak kazanma

²⁷³ İş güvencesi hükümlerinden yararlanma koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için bak. Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Beta, 2021), s. 212-220; Sarper Süzek, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta, 2021), s.569-574; Öner Eyrenci ve Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, (İstanbul: Beta, 2020), s. 190-195; Hamdi Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*,(Ankara: Turhan Kitapevi, 2005), s. 565-573; Erol Akı, H. Olcay Altıntaş ve İbrahim Bahçıvanlar, *Uygulamada İş Güvencesi* (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005) s. 25-34; Cevdet İlhan Günay, *İş Kanunu Şerhi* (Ankara: Yetkin, 2006), s.623-648; Gülver, a.g.t., s. 68.

²⁷⁴Gülver, a.g.t., s. 69.

²⁷⁵Gülver, a.g.e., s. 73.

öngörülen hallerde katılımcı birikimlerin belirli bir kısmına hak kazanabilecekti²⁷⁶. Ancak yeni yapılan düzenleme ile yine üç yıl ve daha az süreli hak kazanma içeren sözleşmelerde belirlenen süre geçmeden hak kazanılamazken dört, beş, altı, yedi yıllık yapılan sözleşmelerde de ilk üç yıl içerisinde herhangi bir birikime hak kazanılamayacaktır. Aynı zamanda hak kazanmaya ilişkin düzenleme eski yönetmelikte yalnızca işveren grup emeklilik sözleşmesi için yapılabilirken yeni düzenlemede sponsorun akdettiği grup emeklilik sözleşmesi için de yapılabilir.

Fon değişikliği ve emeklilik sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisi hak kazanma sürelerinin sonuna kadar işverene aittir. Katılımcının onayının alınması halinde hak kazanma süresi dolduktan sonra da belirtilen haklar işveren tarafından kullanılmaya devam eder. Ancak emeklilik sözleşmesinde belirtilmesi şartı ile fon değişikliği hakkı katılımcıya devredilebilir (BESHY, m.13./2).

Bazı durumlarda hak kazanma süresinin tamamlanması beklenmeksizin birikimlere hak kazanılabilmektedir. Bunlar maluliyet benzeri zaruri sebeplerle işten ayrılması, haklı neden dışında bir sebeple işverence işine son verilmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen haklı sebeplerle katılımcının işten ayrılması ya da aktarım yapılması dışında işverenin, işveren grup emeklilik sözleşmesini feshetmesi, konkordato ya da iflas ilan etmesi durumu olarak belirtilmiştir (BESHY, m.18/3). Bu hallerde katılımcı, hak kazanma süresi beklenmeksizin, işveren tarafından, katılımcı nam ve hesabına ödenen katkı payları ve bu katkı paylarının getirilerinin tamamına hak kazanacaktır. Katılımcının vefatı durumunda birikimler herhangi bir süre beklenmeksizin 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla belirtilmesi halinde emeklilik sözleşmesinde yer alan kanunî mirasçılara veya lehtara ödenir. Uygulamada iş sözleşmesinin haklı neden olup olmadığı konusunda genellikle uyuşmazlık çıkmaktadır. Bu durumda yargılama süreci boyunca nasıl bir yol izleneceği konusunda herhangi bir düzenleme bulunmadığından dolayı öğretide çözüm aranmıştır. Öğretideki görüş, uyuşmazlık çözülene kadar askıda kalmasının doğru ve makul bir çözüm olmaması nedeniyle işverenin beyanın esas alınması ve herhangi bir tedbir kararı alınmaması halinde emeklilik şirketinin bu beyan üzerine

²⁷⁶Ünan ve Karayazgan, a.g.e., s. 261.

yapacağı işlem ile emeklilik şirketinin borç ve sorumluluktan kurtulacağını kabul edilmesi yönündedir²⁷⁷.

1.2.2.3.Sponsor ve işveren tarafından yapılan emeklilik sözleşmesinde birikimlerin aktarılması ve ödenmesi

Katılımcının emeklilik hesabındaki birikimlerin tamamına hak kazanması için herhangi bir hak kazanma süresi belirlenmemiş olmalı ya da belirlenmiş olan hak kazanma süresinin tamamlanmış olması gerekmektedir. Ancak BESHY'in 18. maddesinde belirtilen tutara, belirlenmiş hak kazanma süresi doldurulmadan sözleşmeden ayrılması halinde de hak kazanılır. Hak kazanılan birikimler, transfer yoluyla, otomatik katılım yoluyla yapılan sözleşme dışında, aynı ya da farklı bir şirkette mevcut olan ya da yeni düzenlenecek bireysel yahut gruba bağlı emeklilik sözleşmesine aktarılabilir. Katılımcının elektronik iletişim araçları ya da posta yoluyla tercihini emeklilik şirketine bildirmesi gerekmektedir. Katılımcının sistemden ayrılmak istemesi halinde birikimler katılımcıya ödenmektedir. Eski yönetmelikte katılımcının tercihinin yazılı olarak bildirmesi zorunluluğu vardı. Bu düzenlemede hak kazanma süresi dolması beklenmeden sözleşmeden ayrılması durumundan anlaşılması gerekenin BESHY' in 18. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen durumlar olduğu kanaatindeyiz.

Katılımcının, birikimlere hak kazanma süresi tamamlanmasından önce işinden ayrılması; sponsor ile yapılan sözleşmeden ayrılması halinde, ilgisine göre sponsor ya da işveren tarafından katılımcı nam ve hesabına ödenmiş olan katkı payları ve bu katkı paylarının getirilerinden BESHY' in 18. maddesine göre hak kazanılan birikimler aynı veya farklı bir şirkette mevcut ya da yeni düzenlenecek bireysel yahut otomatik katılım emeklilik sözleşmeleri dışındaki gruba bağlı emeklilik sözleşmesine transfer yolu ile aktarılabilir veya katılımcıya doğrudan ödenir. Katılımcı gruba bağlı emeklilik planı kapsamında katkı payını kendi ödeyerek emeklilik sözleşmesinden ayrılmayabilir. Söz konusu düzenlemede işten ayrılmanın çerçevesi net bir şekilde belirtilmemiştir. Ancak hak kazanma süresinin dört, beş, altı, yedi yıl olarak belirlendiği durumlarda hesaplanacak birikime yahut katılımcının işinden 4857 sayılı

²⁷⁷Ünan ve Karayazgan, a.g.e., s. 263.

İş Kanunu'nda belirtilen haklı sebepler ile ayrılması, katılımcının işten işverenin haklı sebep dışında çıkarması veya maluliyet gibi zorunlu nedenlerle işinden ayrılması durumunda birikimin tamamına hak kazanacaktır. Bu nedenle işten ayrılma ile ifade edilmek istenenin bu durumlar olduğu anlaşılmalıdır²⁷⁸.

BESHY' in 18. maddesinin 3. fıkrasında belirlenen haller dışında işten çıkması ya da grup emeklilik sözleşmesinden ayrılması halinde katılımcının hak kazanamadığı birikimler ilgisine göre işveren yahut sponsora ödenir. Burada hak kazanma süresinin dört, beş, altı, yedi yıl olarak belirlendiği durumlarda BESHY' in 18. maddesinin 3. Fıkrasında belirlenen haller dışında işten ayrılma yahut grup emeklilik sözleşmesinden ayrılma olursa hak kazanılan birikimler dışında geriye kalan kısım ilgisine göre sponsor ya da işverene ödenecektir.

2.3.Emeklilik gelir sözleşmesi

Emeklilik gelir sözleşmesi, emeklilik hakkını kullanan katılımcının, hak kazandığı tutarın hepsinin veya bir kısmının bireysel emeklilik sistemi içerisinde programlı bir şekilde geri ödeme alınması şeklinde emeklilik sözleşmenin yeniden düzenlenmiş şeklidir (BESHY, m.4/6).

Emeklilik gelir sözleşmesi kapsamında katılımcıya aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık dönemler olacak şekilde ödeme planları düzenlenebilmektedir. Emeklilik gelir sözleşmesinde katılımcının birikimi daha uzun süre ekonomiye kaynak sağlayacağından dolayı otomatik katılım sistemi kapsamında çalışana, teşvik amacıyla birikiminin yüzde beşi karşılığı ek Devlet katkısı ödemesi yapılır.

Katılımcının, emeklilik gelir sözleşmesinin yapılmasından sonra cayma hakkı bulunmamaktadır (BESHY, m.7). Ayrıca katılımcı emeklilik sözleşmesini emeklilik gelir sözleşmesine çevirmesi halinde bu sözleşmenin başından beri geçirilen süre ve emeklilik gelir sözleşmesine çevrilmesinden sonra geçen süre emekliliğe hak kazanmak için aranan sürelerle dahil edilemez (BESH, m.16)

²⁷⁸Gülver, a.g.e., s. 83.

1.3.Emeklilik Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Şekli

1.3.1.Emeklilik sözleşmelerinin hukuki niteliği

4632 sayılı Kanunun 1. maddesi uyarınca BETYSK’ da konuya ilişkin düzenleme yer almaması halinde sigortacılık ve sermaye piyasasına ilişkin düzenlemelerin ilgili hükümleri ve genel hükümlerin uygulanması konusunda hüküm bulunması nedeniyle ilk bakışta bireysel emeklilik sözleşmelerinin sigorta sözleşmesi olduğu izlenimi doğurmaktadır²⁷⁹.

Sigorta kavramında bulunması gerekli olan unsurlar öğretide, risk ile karşı karşıya kalan kişilerin bir araya gelerek oluşturdukları topluluk (tehlike iştiraki), riziko (gereksinimin ilerleyen zamanlarda meydana gelme olasılığı), bir araya gelen topluluğun karşılaştıkları riskin aynı veya benzer olması, riskin meydana gelmesi durumunda oluşan gereksinimin karşılanması ya da bu nedenle ortaya çıkan bir olumsuzluğun ortadan kaldırılması, riskin mali neticelerinin ortadan kaldırılması (bir karşılık sonucunda sigorta korumasının sağlanması) ve sigorta ettirenin bu korumaya sahip olmak için talepte bulunabilme hakkının olması olarak sayılmıştır²⁸⁰. Bu unsurlar ele alınarak sigorta, aynı veya benzer risklere açık olan bireylerden oluşan toplulukta riskin meydana gelmesi durumunda ortaya çıkacak gereksiniminin belli bir para (prim) karşılığında giderilmesi yönünde “*bağımsız bir hukuki talebe*” sahip olunması olarak tanımlanmıştır²⁸¹. Bu tanımdan anlaşılacağı üzere sigorta aynı türden risklerin ortaya çıkabileceği kişiler arasında ortaya çıkan zararın paylaştırılmasıdır²⁸². Bireysel emeklilik sözleşmelerinde her katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin, sermaye piyasası araçlarında değerlendirilerek elde edilen birikimler ile bireyleri yaşlılık riskine karşı korumak amaçlanmıştır. Bireysel emeklilik sözleşmeleri sigorta sözleşmesindeki gibi aynı durumdaki kişilerin ödeyeceği primler ile değil bireylerin kendi yatırımları ile yaşlılık riskinin zararını gidermeyi amaçlar²⁸³. Bu nedenlerden dolayı bireysel emeklilik sözleşmesi,

²⁷⁹ Özel, a.g.m., s. 1.

²⁸⁰ Rayegan Kender, *Türkiye’de Hususi Sigorta Hukuku* (İstanbul: Onikilevha Yayınları, 2017), s. 2; Gülver, a.g.e., s. 87.

²⁸¹ Kender, a.g.e., s. 2-3; Gülver, a.g.e., s. 87.

²⁸² Özel, a.g.m., s. 12.

²⁸³ Özel, a.g.m., s. 12.

konusu, tarafları ve hükümleri özel yasa ile düzenlenmiş, tam iki tarafa borç yükleyen özel hukuk sözleşmeleridir²⁸⁴.

Bireysel emeklilik sistemi ilk uygulanmaya başladığında tüketici işlemi olup olmadığı konusunda öğretide tartışma bulunmaktaydı. Bir görüş menkul kıymetlerin TKHK kapsamında alışverişe konu eşya kapsamına giremeyeceğini bu nedenle menkul kıymetlerle ilgili sözleşmelerin taraflarının tüketici olamayacağını, bu tür sözleşmelerin TKHK'a tabi olmayacağı yönündeydi²⁸⁵. Diğer görüş ise bireysel emeklilik sözleşmelerinin temelinde sosyal menfaat ve sosyal güvence olduğu, ekonomik kaygıların ikinci planda olduğu bu nedenle bireysel emeklilik sözleşmelerinin menkul kıymetler sözleşmelerinden ayrı tutulması ve TKHK kapsamında değerlendirilmesi gerektiği yönündeydi²⁸⁶.

Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanun'unda yapılan düzenleme ile, tüketici işlemi, tüketici ile mal ya da hizmet pazarlarında mesleki yahut ticari amaçlar doğrultusunda hareket eden ya da onun hesabına veya adına hareket eden kamu tüzel kişileri dahil olmak üzere tüzel veya gerçek kişiler arasında kurulan vekalet, sigorta, taşıma, eser, simsarlık, bankacılık ve benzeyen nitelikteki sözleşmelerle birlikte her türlü hukuki işlem ve sözleşme olarak ifade edilmiştir (TKHK, m.3/1). Bu düzenleme ile tüketici kanunun uygulama alanı genişletilerek hizmet sağlamaya ilişkin işlemler de tüketici hukukunun alanına girmiştir²⁸⁷. TKHK'da yer alan hükümde hizmet kavramının kapsamı oldukça geniş bir şekilde ele alınmıştır²⁸⁸. TKHK kapsamında bireysel emeklilik sözleşmelerinin mesafeli yapılması hali haricinde sözleşmeye ilişkin özel bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak tüketici bir sözleşmesinin tarafı ise sözleşmeye ilişkin olarak TKHK'da özel bir hüküm bulunmaması halinde dahi

²⁸⁴ Gülver, a.g.e., s. 88.

²⁸⁵ Gülver, a.g.e., s. 88.

²⁸⁶ Özel, a.g.m., s. 12.

²⁸⁷ Yılmaz Aslan, *Tüketici Hukuku Dersleri* (Bursa: Ekin Basım Yayın, 2021) s. 5; Murat Aydoğdu ve Nalan Kahveci, *Tüketici Hukuku* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2021), s. 75; İlhan Kara, *6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanuna Göre Hazırlanmış Tüketici Hukuku* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2021), s. 165; Aydın Zevkliler ve Çağlar Özel, *Tüketicinin Korunması Hukuku* (Ankara: Seçkin, 2016), s. 95.

²⁸⁸ Sezer Çabri, *Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanun Şerhi* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2021), s. 113.

tüketici TKHK kapsamında korunmaktadır²⁸⁹. Ayrıca 4632 sayılı kanunda BETYSK’unda konuya ilişkin düzenleme bulunmaması durumunda sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının uygulanmasına ilişkin hüküm bulunması nedeniyle bireysel emeklilik sözleşmeleri “*sigortacılık..., bankacılık ve benzeri işlemler*” kapsamında değerlendirilebilir. Ancak katılımcı ile şirketin taraf olduğu bireysel emeklilik sözleşmelerinin tüketici işlemi olarak değerlendirilebilir. Grup emeklilik sözleşmelerinde sözleşmenin tarafı tüketici olmadığı için tüketici işlemi kapsamında değerlendirmek doğru olmayacaktır.

Bireysel emeklilik sözleşmelerinin mesafeli kurulması konusunda, “*Finansal Hizmetlere İlişkin Mesafeli Sözleşmeler*” başlıklı Tüketicini Korunması Hakkındaki Kanun’unun 49. Maddesinde düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre finansal hizmetler bireysel emeklilik, kredi, sigorta, her çeşit banka hizmeti, ödeme ve yatırım konusundaki hizmetler olarak ele alınabilir (TKHK, m.49/1). Ayrıca bu düzenleme yalnızca şirketin hizmetlerini uzaktan pazarlamak üzere bir sistem kurması halinde ve sözleşmelerin uzaktan iletişim araçlarıyla yapılması halinde uygulama alanı bulacaktır²⁹⁰.

Bireysel emeklilik sistemi ile ilgili hizmetlerde bireysel emeklilik mevzuatı ve tüketici hukukuyla ilgili düzenlemelerden tüketici lehine olan madde uygulama alanı bulur (TKHK, m.49/5).

İşveren grup emeklilik sözleşmeleri ya da sponsor tarafından yapılan grup emeklilik sözleşmeleri üçüncü kişi yararına yapılan sözleşme niteliğindedir²⁹¹. Üçüncü kişi yararına sözleşmede, vaat ettiren üçüncü kişi yararına bir edim yapılması yönünde sözleşmeye hüküm koydurmuşsa vaat edenden de edimin üçüncü kişiye yerine getirmesini isteyebilir²⁹². Buna göre işveren veya sponsor vaat ettiren, emeklilik şirketi vadeden, yararına sözleşme yapılan çalışan veya katılanlar da lehtar sıfatına

²⁸⁹ Çabri, a.g.e., s. 113; TKHK daraltıcı uygulanması yönündeki görüş, Ece Baş Süzel, Tüketici Hukukunda İş Görme (Hizmet) Sözleşmelerinde Ayıplı İfa, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C: 24, S: 2, s. 967.

²⁹⁰ Z. Naz Güneş, *Finansal Hizmetlere İlişkin Mesafeli Sözleşmeler* (Ankara: Seçkin,2018), s. 32-39; Çabri, a.g.e., s. 902.

²⁹¹ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 797; A. Can Tuncay, “Çalışanlara Yönelik Grup Emeklilik Sözleşmeleri”, s. 85.

²⁹² M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2* (İstanbul: Vedat Kitapçılık,2021) s. 465; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2021), s. 1141-1142; Kocayusufpaşa, a.g.e., s. 19.

haizdir. Üçüncü kişi yararına sözleşmelerin hüküm doğurabilmesi için lehtarın bilgi sahibi bile olması gerekmez²⁹³. Ancak bu durum bireysel emeklilik sözleşmelerinin yapısıyla uyumsuz. İşveren ve sponsorların katılımcı adına sözleşme yaparken katılımcının rızasını alması gerekmektedir²⁹⁴.

3.2.Emeklilik sözleşmesinin şekli

Sözleşmelerin geçerli olabilmesi için kanunda açıkça belirtilmediği sürece belirli bir şekilde yapılma zorunluluğu yoktur (TBK, m.12). Emeklilik sözleşmelerine ilişkin olarak 4632 sayılı Kanunda herhangi bir şekil şartı ön görülmemiştir. Ancak BESHY'nin 5. maddesinde emeklilik sözleşmesinin ilgisine göre katılımcı, sponsor, işveren tarafından sözleşmenin türüne göre giriş bilgi formu, teklif formunun güvenli elektronik ortamda onaylanması ya da imzalanması gerekmektedir. Aynı zamanda tüketici kanununa göre sözleşmenin geçerli olabilmesi için sözleşmenin imza, faks ya da uzaktan bir iletişim aracı ile onaylandığının bildirilmesi lazımdır. Ayrıca tüketici hukuku kapsamında yazılı şekilde yapılması gereken bilgilendirme ve sözleşmeler, sade, açık, anlaşılır bir dilde, 12 punto büyüklüğünde, okunabilir olarak düzenlemesi gerekmekte ve bu belgelerin tüketiciye kalıcı veri saklayıcısı veya kâğıt üzerinde bir kopyası verilmelidir. (TKHK, m.4). Ancak bireysel emeklilik sözleşmesinin yazılı yapılmaması sözleşmenin geçerliliğini etkilememektedir²⁹⁵. Ancak katılımcı sözleşmenin yazılı bir nüshasını sözleşme devam ettiği sürece talep edebilir²⁹⁶. Emeklilik sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerektiği yönündeki görüşe göre bilgilendirme konusundaki düzenlemelerden dolayı kanun metninde açıkça yazılı olması gerektiği belirtilmese de sözleşmenin sözlü kurulması mümkün olmadığı yönündedir²⁹⁷.

²⁹³ Eren, a.g.e., s. 1289-1290; Kocayusufpaşa, a.g.e., s.19; Oğuzman ve Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2*, s. 463.

²⁹⁴ Gülver, a.g.e., s. 91.

²⁹⁵ Aydoğdu ve Kahveci, a.g.e., s. 421; Aslan, a.g.e., s. 288; Zevkliler ve Özel, a.g.e., s. 339.

²⁹⁶ Zevkliler ve Özel, a.g.e., s. 339; Aslan, a.g.e., s. 288; Aydoğdu ve Kahveci, a.g.e., s. 421.

²⁹⁷ Gülver, a.g.e., s. 95; Sözleşmenin sözlü olarak kurulabileceği yönünde görüş, Ünün ve Karayazgan, a.g.e., s. 167.

1.4.Emeklilik Sözleşmesinin Tarafları

1.4.1. Emeklilik şirketleri

Bireysel emeklilik sözleşmesi katılımcı ve emeklilik şirketi arasında akdedilir. Bu nedenle sistemin işleyebilmesi için en önemli kurumlardan biri emeklilik şirketleridir.

Emeklilik şirketleri, kanun ile belirlenmiş sermayeye sahip olmakla birlikte sermayesinin en az %51'i mali sermayeler konusunda yeterli bilgi ve deneyime sahip tüzel kişilere ait olması gereken, 4632 sayılı Kanununa göre kurulan ve bireysel emeklilik alanında çalışmak amacıyla yine bu kanun uyarınca ruhsat alan, katılımcı ile bireysel emeklilik sözleşmesi yapılarak emeklilik faaliyetlerinin yürütülmesini sağlayan anonim şirkettir²⁹⁸. Dünyada ve Türkiye’de sigortacılık, bankacılık ve kilit öneme sahip olan devlet faaliyetlerinde, özellikle sermaye gerektiren alanlarda anonim tipte şirketleşmeye gidilmiştir²⁹⁹.

Emeklilik şirketleri ile ilgili olarak 28.02.2002 tarihindeki yönetmelik mülga edilerek 08.01.2008 tarihinde Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esaslarına İlişkin yeni yönetmelik yayınlanmıştır.

1.4.1.1. Emeklilik şirketlerinin kuruluşu

Emeklilik şirketlerinin kuruluş izni alması için SEDDKurumuna başvurmaları gerekmektedir. Kuruluş izni ise SEDDKurulu tarafından verilmektedir. Sigorta şirketi kurmak için ön izin gerekmemekte kuruluşun gerçekleşmesinden sonra faaliyet için başvurabilmektedir. Ancak emeklilik şirketlerinin de kuruluş izni alınması gerekmektedir. Birbiri ile bağlantılı bu mevzuatlar arasında paralel düzenlemeler yapılmasının uygun olacağı görüşü vardır³⁰⁰. Ayrıca kurulacak şirketin ticaret unvanında “emeklilik” ifadesinin yer alması gerekmektedir.

Aynı zamanda şirketin emeklilik alanında faaliyet gösterebilmesi için faaliyet ruhsatı alması gerekmektedir. Emeklilik faaliyeti ruhsatı, SEDDKurumu tarafından

²⁹⁸ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 814; Güzel, Okur, Canikoğlu, a.g.e., s. 848.

²⁹⁹ Acuner, a.g.e., s. 192; Mehmet Bahtiyar, *Ortaklık Hukuku* (İstanbul: BETA Yayınları, 2022), s. 95.

³⁰⁰ Ünan ve Karayazgan, a.g.e., s. 51.

verilmektedir. Emeklilik şirketine kuruluş izni verilmesinden itibaren bir yıl içerisinde faaliyet ruhsatı için kuruma başvurulması veya gerekli belgelerin süresi içerisinde tamamlanması gerekmektedir. Aksi halde kuruluş izni kendiliğinden geçersiz hale gelir. Faaliyet ruhsatına başvurudan sonra kamu otoritesi tarafından teknik alt yapı yeterliliğinin sağlanması ve gerekli tüm belgelerin toplanmasından itibaren 2 ay içerisinde şirkete sonuç bildirilecektir³⁰¹. (Bireysel Emeklilik Şirketleri Kuruluşu ve Çalışması Esasları Hakkındaki Yönetmelik, 2008: 9/3) Ancak sağlanacak koşullar çok belirsiz olduğu için çoğu zaman bu süre iki ayın çok üzerinde sürmektedir.

Emeklilik alanında faaliyet ruhsatı almış olan şirketin, ruhsatı aldığı tarihten itibaren 3 ay içerisinde SPK' ya başvurması gerekir. Fon başvurusunun belirtilen sürede yapılmaması ya da başvuru talebinin reddedilmesi durumunda faaliyet ruhsatı ve kuruluş izni kendiliğinden geçersiz hale gelir.

Emeklilik şirketinin kuruluşu için gereken şartlar 4632 sayılı Kanunun 8. maddesinde sayılmıştır. Buna göre;

- Anonim şirket olmalıdır.
- Kanunda belirlenen faaliyetlerle sınırlı olacak şekilde faaliyet konusunun belirlenmelidir
- Şirketin toplam sermayesinin 20 trilyon liradan az olmamalıdır, ödenmiş olması gereken sermaye ise en az 10 trilyon olmalıdır ayrıca kalan sermaye tutarının 3 yıl içerisinde ödenmesinin garanti edilmiş olması gerekmektedir.
- Nakit karşılığı olan Hisse senetlerinin tamamının nama yazılı olması gerekmektedir.
- Kanun hükümlerine uygun ana sözleşmenin olmalıdır.
- Yapılabilirlik raporu, sistem tasarımı, iş planının sunulmalıdır (4632, m.8).

Bireysel emeklilik şirketi kurmak için aranan sermayenin yüksek olması bireysel emeklilik sektörüne girmek isteyen yatırımcılar açısından caydırıcı olabilir³⁰².

³⁰¹ Uğur, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, s. 162; Erol ve Yıldırım, a.g.e., s.235.

³⁰² Şen ve Memiş, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s. 493.

Faaliyet ruhsatı alabilmesi için ise aranan şartlar; iş planı, sistem ve tasarım ile ilgili düzenlemelerin yapılması; iki yıl içerisinde yüz bin katılımcıya hizmet verebilecek şekilde bütün planlamaların yapılması ve idari teknik altyapı, insan kaynakları ve fiziki alt yapı sağlanmış olması gerekir (4632 Sayılı Kanun, 2001: 9).

Emeklilik şirketinin kurucuları ile ilgili olarak aranan şartlar emeklilik şirketlerinin ve bireysel emeklilik sisteminin güvenilirliği açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle kurucuların, belirli suçlardan mahkum olmaması, tasfiye olan finansal kuruluşlarda belirli bir orandan fazla pay sahibi olmaması, belirli bir mali güç ve itibara sahip olması gibi koşullara sahip olması aranmış, kanunda şu şekilde sayılmıştır (4632, m. 8).

Kurucularda aranan mali güç ve itibara sahip olma koşulunun ne şekilde ispat edileceğinin belirsiz olduğu, bu nedenle her başvurunun kamu otoritesinin takdirinde olduğuna dair görüş bulunmaktadır³⁰³.

4632 sayılı Kanunun 8. maddesi uyarınca emeklilik şirketleri hem ferdi kaza hem de hayat sigortaları branşlarında faaliyet göstermek amacıyla ruhsat alabilmektedirler. Bu alanlarda ruhsat almaları halinde, ruhsat alınan her branşla ilgili hesabının ayrıca tutulması gerekliliği bulunmaktadır³⁰⁴.

2004 yılında yayınlanan birikimli hayat sigortalarının BES' e aktarılmasına ilişkin genelge ile birikimli hayat sigortasında prim ödeyen sigortalıların birikimlerini bireysel emeklilik sistemine aktarabilmesine imkan sağlanmıştır. Hayat sigortasının kapsamının birikime yönelik sigortalama faaliyeti yapması bireysel emeklilik açısından olumsuz bir atmosfer oluşturacağından endişe edilmiştir³⁰⁵.

1.4.1.2.Emeklilik şirketinin organları

Emeklilik şirketinin yönetim kurulu en az beş kişiden oluşmalıdır. Genel müdürün yokluğu halinde şirketin genel müdür vekili, yönetim kurulunun tabii üyesidir. Denetim kurulu üyelerinin, genel müdürün, yönetim kurulu üyelerinin salt çoğunluğunun, genel müdür yardımcılarının ve başka unvanlarla çalıştırılırsalar bile görev ve yetkileri nedeniyle genel müdür yardımcısına eş değer ya da daha üst

³⁰³Ünan ve Karayazgan, a.g.e., s. 55.

³⁰⁴ Uğur, "Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik", s. 162.

³⁰⁵Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 815.

mevkide imza yetkisine haiz diğer yöneticilerin, görevleri konusundaki yetkinliklerinin bir göstergesi olarak en az lisans düzeyinde öğrenime sahip olmaları ve işletmecilik ya da sigortacılık branşında mesleki tecrübeye sahip olmaları zorunluluğu aranmaktadır. Aynı zamanda genel müdürün mesleki deneyim süresi on yıl, genel müdür yardımcısı ve onunla aynı ya da daha fazla yetki ve göreve sahip diğer yöneticiler için aranan deneyim süresi ise 7 yıldır. Ayrıca 4632 sayılı Kanuna aykırılıktan dolayı bir defadan fazla ağır para veya hapis cezası alanlar, emeklilik şirketinin kurucularında aranan şartlardan gerekli itibar ve mali güce sahip olma koşulu hariç diğer şartlara sahip olmayanlar herhangi bir şirkette yönetim kurulu üyesi, genel müdür, denetim kurulu üyesi, genel müdür yardımcısı ya da birinci derecede imza yetkisini sahip görevli olarak çalıştırılmazlar. Eğer bu çalışanların bu koşulları ihlal ettiği tespit edilirse SEDDKurumu'nun isteği doğrultusunda imza yetkileri kaldırılır.

Genel müdür ve genel müdür yardımcılarının atanmasının, kanun ile aranan koşulları taşıdıklarını gösteren belgelerle SEDDKurumu'na bildirilmesi gerekmektedir. Bu bildirimden itibaren 10 iş günü içerisinde SEDDKurumu olumsuz bir dönüş yapmadığı takdirde atamalar gerçekleşir. Atanma gibi görevden ayrılımları durumunda da 10 iş günü içerisinde SEDDKurumu'na ayrılma nedenleri ile bildirim yapılmalıdır.

1.4.1.3.Emeklilik şirketlerinin sorumlulukları

Emeklilik şirketlerinin katılımcılara ve kamu otoritesine karşı birtakım sorumlulukları bulunmaktadır. Bunlar 4632 sayılı Kanun 11. maddesinde açık olarak düzenlenmiştir. Bu madde uyarınca;

-SEDDKurumu' nca belirlenen şartlara göre emeklilik sözleşmesi ile ilgili olarak bankalardan hizmet almaları zorunludur.

-Katılımcılar tarafından ödenen katkı paylarını emeklilik sözleşmesinde belirlenen koşullara göre fonlara yönlendirmeleri ve katılımcıların hesaplarını ve kayıtlarını güncel olarak düzenlemeleri gerekir.

-Katılımcılara, bireysel emeklilik hesaplarına her gün erişim imkanı sağlanmalıdır.

-Fon portföyünün yönetimini, emeklilik şirketinin fonların yönetimine ilişkin kararları ve yöntemleri doğrultusunda portföy yöneticilerine yaptırılmasını sağlamalıdır.

-Katılımcılara fonlarının işleyişi ile ilgili olarak düzenli bilgi vermesi gerekir.

-SEDDKurumu ve SPK' nın bireysel emeklilik sisteminin işleyişi için isteyeceği belge, kayıt, bilgileri mevzuatta belirtilen şekilde hazır etmelidir.

-SEDDKurumu tarafından belirlenen usul ve esaslar doğrultusunda şirketin, Sermaye Piyasası Kurulunun belirlediği usul ve esaslar doğrultusunda fonun iç denetimi sağlanmalıdır.

-Emeklilik faaliyetlerinin ve katılımcıların hesaplarının devamlılığı, katılımcıların hesaplarının ve fon varlıklarının korunması amacıyla her türlü varlık ve kaydın saklanması için gerekli önlemler alınmalıdır.

-Bireysel emeklilik sisteminin işleyişi ile ilgili riski bir durum oluşturacak davranışlarda bulunamazlar. Katılımcıların hak ve menfaatlerine aykırı hareket etmemeleri, işletme planları ve mevzuata aykırı öneri ya da davranışlarda bulunmamalı, iyi niyetle bağdaşmayan hareketlerde bulunmamaları gerekmektedir (4632, m.11).

Kanuni düzenleme ele alındığında emeklilik şirketlerine yüklenen sorumlulukların oldukça ağır olduğu açıktır. Emeklilik şirketlerinin çoğu alanda serbestçe hareket etmesi kısıtlanmış olup kamu otoritesi bağlı olarak hareket etmesi gerekmektedir. Bu şekilde yapılan katı düzenlemelerle bireysel emeklilik sistemine güvenilir bir zemin hazırlanmak istenmiştir.

1.4.1.4.Emeklilik şirketlerinde birleşme ve devir

Emeklilik şirketinin birleşmesi ve bazı hisse devirleri kurumun iznine tabidir.

-Emeklilik şirketinin sermayesinin dolaylı veya doğrudan olarak temsil edilen payların %10 veya çoğunun tüzel ya da gerçek kişi tarafından edinilmesi,

-Şirket sermayesinin, bir ortağa ait paylarının %10, %20, %33 ya da %50'sini aşması sonucunu oluşturacak hisse edinimlerinde,

- Şirket sermayesinin, bir ortağa sahip olduğu payların yüzde onun, yüzde yirminin, yüzde otuz üçünün ya da yüzde ellinin altına düşmesine sebep olacak hisse devirlerinde,
- Hisselerin rehin edilmesi ve oy hakkı edinilmesi,
- Orana bakılmaksızın, intifa hakkı verilmesine ya da denetim ve yönetim kurullarına üye belirleme ayrıcalığı sağlayan hisse senedi devirlerinde,
- Şirket ortağı olan tüzel kişinin şirkete ait anaparanın %10'una sahip olması durumunda, sermayesinin dolaylı ya da doğrudan yüzde onunun, yüzde yirmisinin, yüzde otuz üçünün ya da yüzde ellisinin el değiştirmesi,
- Şirketin bir ya da birden fazla emeklilik şirketiyle aktif ve pasiflerinin tamamıyla birleşmesi veya başka bir emeklilik şirketine devredilmesi halinde kurumun izninin alınması gereklidir.

Birleşme ve devir işlemleri sırasında birtakım belgelerin kuruma sunulması gerekmektedir. Bu belgeler devir ve birleşmeye ilişkin yönetim kurulu ve genel kurulca alınmış kararlar, birleşme ve devir sözleşmesi, mali tablolar, birleşme ve devir nedenleri, hukuki sonuçları, devir sonrası iş planları, devirden beklenen sonuçlardır. Devir ve birleşme sözleşmelerinde sigortalılar ve katılımcıların alacaklarını ve haklarını ihlal edecek hükümlere yer verilemez (Emeklilik Şirketlerinin Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, m.16)³⁰⁶.

1.4.2.Katılımcı

Katılımcı; 4632 sayılı Kanunda emeklilik sözleşmesine göre nam ve hesabına, şirket bünyesinde bireysel emeklilik hesabı açılan gerçek kişi şeklinde tanımlanmıştır. 22 Ocak 2022'de yapılan düzenlemeden önce katılımcının, kanunda "*kendi ad ve hesabına taraf olan kişi*" olarak tanımı yapılmıştır. Ancak gerek otomatik katılım sistemimde işveren gerekse öncesinde sponsor kuruluş tarafından katılımcı adına sözleşme yapılabildiği için yanlış hazırlanmış bir düzenlemeydi³⁰⁷. Ancak yapılan yeni düzenleme ile göz ardı edilen bu durum düzeltilmiştir. Kanunda emeklilik

³⁰⁶ Uğur, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, s. 164; Korkusuz ve Uğur, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, s. 423.

³⁰⁷Gülver, a.g.e., s. 24.

sözleşmesinin bireyin kendi adına yapabileceği, iş ilişkisine dayalı olarak işverenin yapabileceği veya katılımcı adına sponsor tarafından yapılabileceği öngörülmüştür. Katılımcının taraf olarak yer aldığı sözleşmeler bireysel emeklilik sözleşmesi ve katılımcı ile emeklilik şirketi arasında yapılan grup emeklilik sözleşmesidir. Ayrıca tüketici hukuku kapsamında korunan bireysel emeklilik sözleşmelerinin, tarafının tüketici sıfatı taşıması nedeniyle katılımcı olması gerekmektedir³⁰⁸.

Bireysel emeklilik sistemine dahil olmak için çalışmaya gerek olmadığı gibi esnaf, sanatkâr, memur, işçi, işverenler de sisteme katılabilir³⁰⁹. Aynı zamanda katılımcının medeni hakları kullanma ehliyetine haiz olma şartı da 25.05.2021 tarihinde kaldırılmıştır. Artık emeklilik sözleşmesi akdeden herkes katılımcı olabilmektir. Bu nedenle ilgili düzenleme öncesinde çocukları için kendi adlarına bireysel emeklilik hesabı açtıran kişilerin söz konusu hesaplarını çocukları üzerine devredebilmesini sağlayacak düzenleme yapılması değerlendirilebilir. Henüz böyle bir yasal düzenleme yapılmamıştır.

Katılımcı, namına açılan bireysel emeklilik hesabına katkı payı yatırabilir. Aynı zamanda Türkiye’de yerleşim yeri bulunmayan Türk vatandaşları ya da Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamındakiler yabancı para cinsinden katkı payı ödemesi yapabilirler (BETYSK, m.5).

1.4.3.Sponsor

2012 tarihli 28462 sayılı Eski Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkındaki Yönetmelikte *“emeklilik şirketi ile katılımcı adına ve hesabına emeklilik sözleşmesi yapan kişiler”* olarak tanımlanmıştı. Daha sonra yapılan düzenleme ile sponsor kuruluş olarak *“çalışanlarının nam ve hesabına işveren grup emeklilik sözleşmesi çerçevesinde işveren olarak katkı payı ödeyen grup kurucusu”* olarak düzenlenmiştir³¹⁰. Bu düzenlemeye öğretilde birtakım eleştiriler getirilmiştir. Buna göre grup kurucusunun sponsor kuruluş olarak ifade edilmesi, sponsor kuruluşun belli hakları bulunması gerekirken yalnızca katkı payı ödeyen kişi olarak ifade edilmesi, sponsor kuruluşun yalnızca işveren olabilmesi, bu nedenle sayıyı sağlayan bir topluluğu grup emeklilik

³⁰⁸ Güneş, a.g.e., s. 58.

³⁰⁹ Alper, a.g.m., s. 18; Gülver, a.g.e., s. 119.

³¹⁰ Gülver, a.g.e., s. 133.

sözleşmesi yaptıramaması konuları tartışılmıştır³¹¹. Bunun üzerine yeni bir düzenleme getirilmiş ve sponsor kuruluş yerini sponsor ifadesine bırakmıştır. Yeni tanıma göre sponsor, işveren dışında katılımcı namına gruba bağlı bireysel emeklilik kapsamında katkı payı ödeyen ya da ödenmesi konusunda aracılık faaliyetinde bulunan kişilere denmektedir. Bu düzenleme ile yalnızca işverene verilen bu sıfatın kapsamı genişletilmiş ve grup emeklilik sözleşmesinin işveren katkısı zorunluluğu kalkmıştır. Sponsorun sahip olması gereken bilgi edinme hakkı gibi birtakım haklara da yönetmelik içerisinde yer verilmiştir.

1.4.4.İşveren

İşveren grup emeklilik sözleşmeleri, işveren ve emeklilik şirketi arasında imzalanan ve işverenin katılımcı adına katkı payı ödemesi yaptığı sözleşmelerdir. BESHY’de yer alan düzenlemeye göre bu sözleşmelerin tarafı işveren ve emeklilik şirketleridir (BESHY, m.4).

İşveren BESHY’de “5510 sayılı Kanunda yer alan işveren ve işveren vekilleri” olarak tanımlanmıştır. SSGSSK’nın 12. maddesinde “4’üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir.” şeklindeki tanımda İş Kanun’dakine benzer bir ifade ile işveren tanımlanmıştır. İşveren olabilmek için sigortalı çalışanın olması yeterlidir³¹². Şirket, gerçek kişi, vakıf, dernek, devlet veya belediye kamu ya da özel kişisi, KİT’ler işveren olabilir³¹³. Ayrıca işveren olarak tanımlanması için iş yerinin sahibi olmasına gerek yoktur³¹⁴. İşveren vekili ise işveren nam ve hesabına hizmetin veya işin tamamını yöneten kişi olarak tanımlanabilir (SSGSSK, m.12). Bu tanıma göre işveren vekilinin taşınması gereken iki temel esas: “İşveren adına ve hesabına hareket etmek” ve “İşin veya görülen hizmetin bütününe yönetim görevini üstlenmek” olarak sayılabilir³¹⁵. İşveren vekilini SSGSSK’da yer alan tanımını iş kanunda yer alan tanımdan ayıran

³¹¹ Ünan ve Karayazgan, a.g.e., s. 153.

³¹² Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 371.

³¹³ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 371; Güzel, Okur ve Canikoğlu, a.g.e., s. 195.

³¹⁴ YHGK, 13.6.1975, 1071/755, Güzel, Okur ve Canikoğlu, a.g.e., s. 194; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 371

³¹⁵ Çiğdem Yılmaz, Türk İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul, 2021, s. 19.

nokta “işin ya da hizmetin bütününi yönetmesidir³¹⁶” İş Kanunu’nda ise işveren vekilinin işyeri veya işin bir kısmını yönetmesini yeterli bulmaktadır³¹⁷. SSGSSK’nun 12/2. maddesinde yer alan düzenlemeye göre işveren vekilinin mali konular da dahil olmak üzere her konuda işveren ile müteselsilen ve müştereken sorumluluğu bulunmaktadır³¹⁸. Yoğun bir sorumluluk yüklenmiş olan işveren vekilinin dar olarak tanımlanması öğretide isabetli bulunmaktadır³¹⁹.

1.5.Emeklilik Sözleşmesinin Kurulması ve Yürürlüğe Girmesi

Emeklilik şirketi ile bireysel emeklilik sistemine dahil olmak isteyen kişi arasında, bireysel emeklilik sözleşmesi imzalanması halinde sisteme katılım gerçekleşmektedir. Emeklilik şirketi tarafından sisteme katılmak isteyenlere, sözleşmenin imzalanmasından önce sisteme katılma hakkındaki fikirlerini etkileyebilecek konularda bilgi verilir. Emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesinin görüşülmesi ve düzenlenmesi sırasında katılımcıya yahut sözleşmeyi düzenleyen işverene ya da sponsora sistemin işleyişinde teknik konularda dürüstlük ilkeleri kapsamında yardımcı olur, tarafların yanılmasına yönelik bütün davranış ve tutumlardan kaçınmasının yanı sıra tarafların hak ve yükümlülükleri ile ilgili gereken tüm bilgiyi sağlamalıdır.

Emeklilik şirketi, sisteme katılmak isteyen kişilerin yaşı, geliri ve emeklilik beklentileri doğrultusunda emeklilik planı önerisi hazırlayıp sunar. Şirket tarafından hazırlanan ve sunulan bu teklifin hukuki niteliği icaba davettir³²⁰. İcaba davet ile muhatabı icapta bulunmaya yönlendirmeyi amaçlar. Emeklilik şirketinin sunduğu emeklilik planına ilişkin teklif, ilgisine göre katılımcı, işveren veya sponsor tarafından imzalanır ya da elektronik iletişim araçları ile onaylanır. Bu işlem ise teknik olarak icap olarak adlandırılmaktadır³²¹. Katılımcı, şirket tarafından sunulan emeklilik planında değişiklik yapılmasını teklif etmesi halinde şirketçe sunulan

³¹⁶ Güzel, Okur ve Canikoğlu, a.g.e., s. 196; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 372; Yılmaz, a.g.t., s. 19.

³¹⁷ Güzel, Okur ve Canikoğlu, a.g.e., s. 196; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 372; Yılmaz, a.g.t., s. 19.

³¹⁸ Yılmaz, a.g.t., s. 19.

³¹⁹ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 372; Güzel, Okur ve Canikoğlu, a.g.e., s. 196.

³²⁰ Özel, a.g.m., s. 7, Gülver, a.g.e., s. 135.

³²¹ Özel, a.g.m., s. 7.

emeklilik planı öneriye davet niteliği taşıyacaktır³²² . Şirket tarafından emeklilik sözleşmesi reddedilmediği durumlarda, blokaj süresi belirlendiği hallerde sürenin tamamlanmasından sonra diğer hallerde ise katkı payı olarak emeklilik şirketine yapılmış olan ilk ödemenin şirketin hesabına nakdi olarak geçtiği tarih itibarıyla yürürlüğe girer. EskiBESHY’te emeklilik sözleşmesinin şirket tarafından reddedilememesi halinde teklif formunun, katılımcı varsa sponsor kuruluş tarafından imzalandığı tarihten itibaren otuzuncu günde yürürlüğe gireceğine ilişkin düzenleme yapılmıştı. Yeni yönetmelikte ise şirketin emeklilik sözleşmesini reddetmesi için herhangi bir süre verilememesi, sözleşme yürürlüğe girmediği sürece şirkete reddedebilme hakkı vermektedir. Bu düzenleme ile şirkete, sözleşmenin kurulma aşamasında daha çok söz hakkı verilmiştir. Ancak BETYSK’da düzenleme olmaması halinde sigortacılık mevzuatı uygulanacağından dolayı TTK 45. maddesine göre emeklilik şirketinin susması halinde otuz gün sonunda emeklilik sözleşmesi kurulmuş sayılacaktır (TTK, m.1405/1)³²³.

Şirketin katılımcının hesabına yapmış olduğu ödemeler katkı payı olarak nitelendirilmez. Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden sonra katkı payı ödemesi gerçekleştirilebilir. Emeklilik şirketinin emeklilik sözleşmesi teklifini reddetmesi halinde, yapılan ödemelerin tamamı herhangi bir kesinti yapılmadan 5 iş günü içerisinde ödeyen kişiye iade edilir. Ödeme için verilmiş olan bir ödeme talimatı bulunması halinde bu talimatlarda iptal edilir (BESHY, m.7).

Katılımcının birden fazla bireysel emeklilik sözleşmesi bulunuyorsa otomatik katılım dışında kurulan en eski emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihi esas alınır. 4632 sayılı kanunun geçici birinci maddesi uyarınca bireysel emeklilik sistemine aktarılan sözleşmelerde aktarılan tarihten itibaren aktarılan süre kadar geçmişe gidilerek katılımcının sisteme giriş tarihi bulunur (BESHY, m.7/3). İşveren grup emeklilik sözleşmelerine daha sonra dahil olan katılımcının giriş tarihi, katılımcı nam ve hesabına ilk katkı payı ödemesi yapıldığı tarihtir.

³²² Tuğba Çiftçi, Grup sigortası kavramı ve tabi olduğu hukuki esaslar, *Yayımlanmamış doktora tezi*, Gazi Üniversitesi SBE, Ankara, 2016, s. 50; Emeklilik planının her zaman icaba davet olduğu yönündeki görüş, Gülver, a.g.e., s. 137.

³²³ Çiftçi, a.g.t., s. 58; Kepenek, a.g.t., s. 53.

Emeklilik şirketi, kalıcı veri saklayıcısı aracılığı ile emeklilik sertifikası veya sözleşmesini yürürlük tarihinden itibaren on iş günü içerisinde ilginin ulaşım alanına sunmalıdır. Aynı zamanda matbu veya elektronik iletişim araçları ile ilgisine gönderir. Emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesini veya sertifikasını süresi içerisinde ve usulüne göre gönderdiğini ispatla mükelleftir (BESHY, m.7/4).

Bireysel emeklilik sözleşmelerinin mesafeli olarak yapılmasına ilişkin olarak hem TKHK’da hem de bireysel emeklilik mevzuatında düzenleme bulunmaktadır. TKHK’nun 48. maddesinde yapılan mesafeli satış sözleşmelerine ilişkin düzenlemede tarafların “*eş zamanlı fiziksel varlığının bulunmaması*” unsuru aranmıştır. Finansal hizmetlere ilişkin mesafeli satış sözleşmeleri TKHK’nun 48. maddesinde yer alan düzenlemenin özelleştirmiş hali olması ve aralarında yalnızca konu farklılıklarının olmasından dolayı, fiziksel olarak birlikteliklerinin bulunmaması koşulu finansal hizmetlere ilişkin mesafeli satış sözleşmelerinde de uygulama alanı bulması gerekmektedir³²⁴. Sözleşmenin mesafeli olarak kurulabilmesi için tarafların kuruluş süreci boyunca bir araya gelmemesi gerekmektedir³²⁵. Ayrıca sözleşmenin uzaktan iletişim araçları ile kurulması gerekmektedir. Finansal Hizmetlere İlişkin Mesafeli Sözleşmeler Yönetmeliği’nde katalog, mektup, televizyon, telefon, elektronik posta, internet, faks gibi araçlar sayılarak uzaktan iletişim araçları örneklendirilmiştir³²⁶. Bireysel emeklilik sözleşmesinin mesafeli olarak yapılabilmesi için diğer bir koşul “*finansal hizmetin uzaktan pazarlanmasına yönelik bir sistem*” kurulmasıdır. Pazarlamaya ilişkin sisteme internet bankacılığı, SMS, telefon ile sistemin pazarlanması için kurulan birim örnek olarak verilebilir³²⁷.

Mesafeli yapılan bireysel emeklilik sözleşmelerinde de yüz yüze yapılan bireysel emeklilik sözleşmelerindeki gibi bilgilendirme yapılması zorunludur. Ayrıca TKHK’nun 49/2. maddesinde de mesafeli yapılan bireysel emeklilik sözleşmelerinde katılımcıların cayma hakkı ve gireceği yükümlülük hakkında bilgilendirilmesi gerekliliği düzenlenmiştir. Bilgilendirmenin, kalıcı veri saklayıcısı veya yazılı olarak

³²⁴ İlhan Kara, a.g.e., s. 1059; Zevkliler ve Özel, a.g.e., s. 335; Aydoğdu ve Kahveci, a.g.e., s. 419; Güneş, a.g.e., s. 32; Çabri, a.g.e., s. 901.

³²⁵ Ümit Gezder, *Mesafeli Sözleşmeler* (İstanbul: BETA, 2006), s. 31; İlhan Kara, a.g.e., s. 1060; Aydoğdu ve Kahveci, a.g.e., s. 419; Zevkliler ve Özel, a.g.e., s. 335.

³²⁶ Çabri, a.g.e., s. 903; Güneş, a.g.e., s. 29.

³²⁷ Savaş Bozbel, “Türk Hukukunda Mesafeli Sözleşmeler – 97/7 Sayılı AB Yönergesi Düzenlemeleri Işığında Bir Karşılaştırma”, *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 7, S: 3, s. 789; Çabri, a.g.e., s. 905; Güneş, a.g.e., s. 34.

yapılması zorunludur³²⁸. TKHK yalnızca bireysel emeklilik sözleşmelerinde uygulanır.

Bilgilendirilme TKHK’da olduğu gibi BESHY’inde de yer almakta ve katılımcı, sponsor veya işveren aynı usulde bilgilendirilmektedir. Bilgilendirilen tarafa katılımcı açısından uygun olan emeklilik planı sunulur. Teklif sunma sırasında standart fon ve diğer fonlarla ilgili gerekli bilgiler verilir. Katılımcı, sponsor veya işveren kendisine uygun fonu seçer eğer herhangi bir seçim yapmaz ise standart fon üzerinden işlem yapılır. Katılımcı, işveren veya sponsor emeklilik planı, emeklilik sözleşmesi ve sisteme ilişkin olarak kendisinin bilgilendirildiğini teyit ederek elektronik iletişim araçları ile sözleşmeyi onaylar. Onaylama işlemi ile sözleşme yürürlüğe girmiş olur. Sözleşmelerde onaylama işlemi gerçekleşmezse yürürlüğe girmez ve bu sözleşme kapsamında ödeme alınamaz. Onay işleminden sonra ilgili belgeleri işveren, sponsor veya katılımcı tarafından seçilen kalıcı veri saklayıcısı yöntemi veya matbu şekilde ilgilinin erişimine açar. Aynı zamanda internet sitesinin güvenli alanından erişimi sağlanır. Ayrıca tüketici mevzuatına göre bireysel emeklilik sözleşmesi mesafeli olarak kurulmasından sonra sözleşmenin bir nüshasının tüketiciye gönderilmesi gerekmektedir. BESHY’e göre de emeklilik şirketinin on iş günü içerisinde emeklilik sözleşmesini sponsor, katılımcı veya işverene göndermesi gerekmektedir (BESHY m.7/4).

Sözleşme türlerinin, emeklilik planlarının ve fonların mesafeli satışa sunulması için öncelikle SEDDKurumunu tarafından uygun görünmelidir.

1.6.Emeklilik Sözleşmesinde Tarafların Hak ve Yükümlülükleri

1.6.1.Katılımcının, sponsorun ve işverenin hak ve yükümlülükleri

1.6.1.1.Katkı payını ödeme yükümlülüğü

Emeklilik şirketlerinde katılımcı hesabı, devlet katkısı hesabı ve bireysel emeklilik hesabının toplamıdır³²⁹. Katkı payı ise katılımcı tarafından emeklilik sözleşmesine

³²⁸Çabri, a.g.e., s. 912; Övgü Sıla Kayam, Finansal Hizmetlere İlişkin Mesafeli Sözleşmeler, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul,2018, s. 117; Güneş, a.g.e., s. 107.

³²⁹ Acuner, a.g.e. s.184; Metin Sarıaslan, *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014) s. 25.

göre emeklilik şirketi tarafından açılan bireysel emeklilik hesabına ödenen tutardır. Katkı payı 4632 sayılı Kanunun tanımlar kısmında emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre ödenmesi gereken tutar olarak ifade edilmiştir. Eski yönetmelikteki kanunla eşdeğer tanım nedeniyle öğretide katkı payının, uygulamada sözleşmede belirlenenden fazla ya da az ödenebileceği durumlar olduğu gibi emeklilik sözleşmesi kapsamında ödenecek bütün tutarlar olarak değerlendirileceği yönünde görüşler bulunmaktaydı³³⁰. Ancak BESHY’ de katkı payı “*emeklilik sözleşmesine göre şirkete ödenen, giriş aidatı hariç, tasarrufa yönelik tutarı*” olarak belirtilerek açıkça kapsamına yer verilmiştir.

29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamındaki kişiler ve Türkiye’de yerleşim yeri bulunmayan Türk vatandaşları katkı payı ödemelerini yabancı para birimi ile yapabilmektedir.

EskiBESHY’de katkı payı tutarının aylık asgari brüt ücretin yüzde beşinden az olamayacağı belirtilerek asgari katkı payı düzenlemesi yapılmıştır. Yeni yönetmelikte katkı payına ilişkin sınırlayıcı düzenlemeye yer verilmemiştir.

Katkı payına ilişkin olarak 506 sayılı Sosyal Sigortalar döneminde bireysel emeklilik sistemi kapsamında işveren tarafından yatırılan katkı paylarının prime esas kazanç olarak değerlendirip değerlendirilemeyeceğine yönelik fikir ayrılıkları söz konusu idi. 506 sayılı Kanunun 77. maddesinde aynı ve nakdi ödemeler arasında bireysel emeklilik katkı payının olmadığı, aynı yardımlarında ancak mal ile olabileceği bu nedenle katkı paylarının prime esas olduğu konusunda Sosyal Sigortalar Kurumunun 14.10.2004 tarihli 1901 sayılı kararı vardır³³¹. Prime esas kazanca dahil olmadığına ilişkin görüşe göre aynı yardım kavramı, çalışanın cebine nakit olarak girmeyen her türlü menfaat olarak değerlendirilmesi gerektiğinden katkı payının, prime esas kazanç olarak değerlendirilmemesi gerekmektedir³³². Bir görüş ise bu ödemelerin

³³⁰Ünan ve Karayazgan, a.g.e., s. 152.

³³¹Gülver, a.g.e., s. 149.

³³² Mehmet Maç ve Resul Kurt, “Vergi ve/veya SSK Primi Hesaplanmaksızın Personele Sağlanabilecek Menfaatler”, *Sicili İş Hukuku Dergisi*, Y: 1 S: 1 s. 177.

insani değerler ışığında sosyal amaçla yapıldığına ve bu nedenle prime esas kazanç kapsamında değerlendirilemeyeceğine yöneliktir³³³.

Bu belirsizlik uygulamada sorunlara neden olmasından dolayı, 5510 sayılı kanunun 80/3 maddesinde bireysel emeklilik sistemi ve özel sağlık sigortası primi için işveren tarafından aylık olarak asgari ücretin %30'nu geçmeyen ödemeler prime esas alınan kazanca dahil edilmeyeceği açık olarak düzenlemiştir.

Kıdem³³⁴ ve ihbar³³⁵ tazminatlarının hesaplanmasında çıplak ücretin yanında işçiye sağlanmış olan para, para ile ölçülmesi mümkün olan toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya kanundan doğan menfaatler de göz önünde bulundurulur³³⁶. Öğretide işverenin grup emeklilik sözleşmelerinde çalışan adına ödediği katkı paylarının, işçinin kıdem ve ihbar tazminatı hesaplamasında göz önüne alınıp alınmayacağına irdelenmesi gerekmektedir. Yargıtay tarafından konu ile ilgili verilen kararlar önem taşımaktadır. Buna göre bir kararda işveren katkı payının nakden ve peşinen ödenen bir meblağ olmadığı, bu nedenle ücret niteliği taşımadığı ve kıdem tazminatı hesabında göz önüne alınamayacağı yönündedir³³⁷. Diğer karar ise Sosyal Sigortalar Kurumuna ödenen sigorta priminin davacının brüt ücreti kapsamında olmayacağı bu nedenle anılan işveren payı da kıdem tazminatının hesaplanmasında göz önüne alınmayacağı şeklindedir³³⁸. Bu kararlar ışığında ihbar ve kıdem tazminatı hesaplamalarında katkı payı dikkate alınamayacaktır.

Otomatik katılım sisteminde çalışanların sistemde kalma zorunluluğu olmasa da sisteme katılma ve ilk katkı payını yatırma yükümlülüğü bulunmaktadır. Sistemden ayrılmamaları halinde ise çalışanın katkı payı, prime esas kazancın yüzde üçü kadar belirlenmiştir. Belirlenen orana ilişkin Cumhurbaşkanının, iki katına arttırmaya yahut

³³³ Ömer Ekmekçi, “Ayni Yardımlar ve Özel Sağlık Sigortası’nın Prim Matrahına Dahil Edilmemesi (21. Hukuk Dairesi’nin Ders Veren Bir Kararı Üzerine)”, *Sicili İş Hukuku Dergisi*, Y: 2 S: 7, s. 120-126.

³³⁴ Kıdem tazminatının miktarının hesaplanması ile ilgili detaylı bilgi için bak., Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (İstanbul: Beta, 2022) s. 244-347; Çelik, a.g.e., s.323-326; Sarper Süzek, a.g.e., s.786-791; Mollamahmutoğlu, a.g.e. s.831-836; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku* (İstanbul: Beta, 2020) s. 265-269.

³³⁵ İhbar tazminatının miktarının hesaplanması ile ilgili detaylı bilgi için bak., Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s. 200-207; Çelik, a.g.e., s. 288-289; Süzek, a.g.e., s. 556-558; Günay, a.g.e., s. 457-458; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s. 680-682.

³³⁶ Gülver, a.g.e., s. 145-146.

³³⁷ Gülver, a.g.e., s. 146; Y9HD., 14.10.1997, 1997/13145E., 1997/17675K., <https://legalbank.net> [Erişim 01.05.2022]

³³⁸ Gülver, a.g.e., s. 147.

%1'e, indirmeye veya ödenen katkı paylarına ilişkin bir belirli bir sınır getirme yetkisi vardır (4632, m. ek-2).

Katılımcının, bireysel emeklilik sözleşmesinden kaynaklanan asli edim niteliğinde olan katkı payı ödeme borcu, 4632 Sayılı Kanun'un 1. maddesinde yer alan gönüllü katılım esası nedeniyle, eksik borç niteliğindedir³³⁹. Bu nedenle katılımcının katkı payı ödememesi durumu bireysel emeklilik şirketi tarafından herhangi bir takip ya da dava konusu yapılamaz³⁴⁰.

1.6.1.2.Katkı payını değiştirme ve ödemeye ara verme hakkı

Bireylerin her dönem aynı ödeme gücüne sahip olamayacağı göz önüne alınarak kanun koyucu tarafından katılımcıya, sponsora, işverene ödenecek katkı payı tutarı ve katkı payı ödeme döneme değişikliği yapabilme hakkı tanınmıştır (BESHY, m.14/1). EskiBESHY'de asgari katkı payı tutarından az olarak belirlenemezken yeni yönetmelikte böyle bir sınırlama olmaması nedeniyle katkı payı serbestçe belirlenebilir.

Emeklilik sözleşmesine göre katkı payının vadesi içerisinde ödenmesi gerekmektedir. Fakat katılımcı sözleşme süresince katkı payı ödenmesine ara verilmesini talep edebilir. Herhangi bir talepte bulunmamasına rağmen vade tarihinden itibaren üç ay içerisinde katılımcı tarafından hiçbir ödeme yapılmamış olması halinde katkı payı ödenmesine ara vermiş olarak kabul edilir (BESHY, m14/2). EskiBESHY'de katkı payının ödenmesine ara verilmesi halinde emekliliğe hak kazanmak için aranan sürenin hesaplanmasında, ara verilen sürenin hesaba katılmayacağına ve ara verilen sürenin on iki ayı için katkı payı ödemesi mahsup edilebilirken bu iki düzenlemeye yeni yönetmelikte yer verilmemiştir.

Katkı payı ödenmesine katılımcının bir yıldan uzun süre ara verilmesi halinde emeklilik planında yer alması koşuluyla, şirket tarafından EGM' ne ödenen bireysel emeklilik hesabına ait sabit giderler, katılımcının ilgili hesabındaki birikimlerden düşürülebilir (BESHY, m.21/2).

³³⁹Ünan ve Karayazagan, a.g.e., s. 167.

³⁴⁰ Gökhan Şahan, Eksik Borçların İleri Sürülmesinin Hukuki Niteliği, Uyuşmazlık *Mahkemesi Dergisi*, Yıl: 8, S: 15, Haziran 2020, s. 402.

Sözleşmeye ara verilmesi için emeklilik şirketine herhangi bir bildirimde bulunmaya gerek olmadığı gibi emeklilik şirketinin, katılımcı tarafından sözleşmeye ara vermesi halinde sözleşmeyi sona erdirmeye gibi bir hakkı da bulunmamaktadır.

Otomatik katılım sisteminde ise bireyler cayma hakkını kullanmak yerine sistemde kalmayı tercih etmeleri halinde SEDDKurumu tarafından belirlenecek hallerde çalışanlar katkı payı ödenmesine ara verilebilir. Ancak başlangıç döneminde çalışanın ara verme hakkı bulunmamaktadır. Ayrıca sadece çalışan tarafından ara verme talebinde bulunulabilir (BESHY, m. 22/I).

1.6.1.3.Gider kesintilerini karşılama yükümlülüğü

Emeklilik şirketleri tarafından bireysel emeklilik sözleşmesi kapsamında kanundaki belirli sınırlamaları göz önüne alarak yönetim, gider, giriş aidatı, fon gider kesintisi ve performans kesintisi şeklinde kesintiler yapılabilmektedir.

Giriş aidatı katılımcının, işverenin veya sponsorun bireysel emeklilik sistemine ilk kez girişinde yahut farklı bir emeklilik şirketi ile ilk kez emeklilik sözleşmesi imzalaması durumunda emeklilik şirketi tarafından alınabilir.

Giriş aidatı ile katkı payının ayrı ayrı tahsil edilmesi gerekmektedir. Ödemelerin bir yıl içerisinde taksitli olarak ödenmesi de kararlaştırılabilmektedir. Giriş aidatının peşin, sistemden çıkış tarihinde ya da aktarım tarihinde ödenmesi kararlaştırılabilir. Ancak ödemelerin ertelenmesi halinde maluliyet veya ölüm nedeniyle sistemden ayrılmalarda giriş aidatı tahsil edilemez (BESHY m.20/3). Giriş aidatları tahsil edilmeden katılımcının sistemden ayrılması ya da başka bir emeklilik şirketine birikimlerinin aktarımı talebinde bulunması durumunda birikimlerden karşılanabilir. Bu durum gider aidatının katkı payından ayrı tahsil ve takibinin istinası olarak değerlendirilebilir. Katılımcının, birden çok bireysel emeklilik hesabının varlığı söz konusu ise yalnızca ilk yapılan sözleşme için giriş aidatı alınabilir. Cayma hakkının kullanılması durumunda katılımcıdan giriş aidatı tahsil edilmiş ise geri verilir. Bireysel emeklilik hesabından birikimlerin üzerinden yönetim gider kesintisi yapılabilmektedir. Eğer emeklilik sözleşmesine ara verilmişse ara verme süresince ek kesinti yapılabilmektedir (BESHY, m.21/1). Ayrıca bir yıldan fazla ara verilmiş ise sabit giderler, birikimlerden karşılanabilmektedir. Birikimlerden yapılan kesintiler nedeniyle birikimlerin sıfırlanması halinde daha fazla kesinti yapıp katılımcı borçlu

hale getirilemez. Ancak bir yıldan kısa süre emeklilik sözleşmesine ara verilmesi halinde de sabit giderler birikimlerden karşılanamazsa da katılımcı, işveren yahut sponsordan talep edilebilir³⁴¹.

Fon iç tüzüğünde belirtilmesi halinde, fon gider kesintisi, fona ilişkin giderlerin karşılanmasını sağlamak amacıyla yapılabilmektedir. Fonun belirli bir düzeyin üzerinde getiri sağlaması halinde ise performans gider kesintisi yapılabilmektedir.

Bireysel emeklilik şirketi tarafından giriş aidatı da dahil olmak üzere yapılacak her türlü kesintinin, yapılan reklam ve ilanlarda açıkça belirtilmesi ayrıca emeklilik sözleşmesinde açıkça düzenlenmesi gerekmektedir (BETYSK, m.7). Emeklilik planında, yönetim gider kesintisinin ödenmemesi veya eksik ödenmesi gibi durumlara izlenecek yolun belirlenmesi gerekmektedir³⁴².

Otomatik katılım sisteminde emeklilik şirketleri katılımcılardan gider kesintisi, giriş aidatı gibi kesintiler yapamazlar. Emeklilik şirketleri katılımcıdan yalnızca fon yönetim gider kesintisi yapabilmektedir. Yapılabilecek kesintinin yıllık üst sınırı ise %1,09 olarak belirlenmiştir. Ayrıca otomatik katılım sisteminde katılımcının emeklilik sözleşmesine ara vermesi halinde, BESHY 21/1. Maddesi kapsamında birikim üzerinden ek olarak yapılan yönetim gider kesintisi yapılamaz (BESHY, m.22/I).

1.6.1.4.Birikimlerin aktarılma hakkı

Katılımcı, bireysel emeklilik hesaplarındaki birikimleri ve devlet katkısı tutarlarının başka bir şirkete aktarılmasını talep edebilmektedir. Katılımcılara birikimlerden herhangi bir kesinti yapılmadan başka bir emeklilik şirketine birikimlerini aktarma hakkı verilmesi ile hizmet kalitesinden memnun olmadıkları, kendileri için yeterli gelir sağlamadığını düşündükleri, fon yönetimini yeterli görmedikleri emeklilik şirketinde devam etme zorunluluğunu ortadan kaldırarak sisteme olan güven arttırılmaya sağlanmıştır³⁴³. Aynı zamanda bu hakkın tanınması ile Şili'deki gibi emeklilik şirketleri arasındaki rekabet ortamı arttırılarak hizmet kalitesinin artması

³⁴¹ Gülver, a.g.e., s. 155.

³⁴² Gülver, a.g.e., s. 155.

³⁴³ İnan, a.g.e., s. 122; Şebnem Ulusoy, "Bireysel Emeklilik (Türk Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri ve Önemi)", *KUTYAY Sosyal Siyaset Seminerleri*, Afyon, 28-31 Mart 2002 s.67.

amaçlanmıştır³⁴⁴. Bu düzenleme ile emeklilik şirketinin performansı ne olursa olsun katılımcıyı ilk yaptığı emeklilik sözleşmesi ile bağlı tutmanın önüne geçilmiştir³⁴⁵.

4632 sayılı kanuna göre katılımcının aktarım talebinde bulunabilmesi için emeklilik şirketinde asgari bir yıl kalmış olması gerekmektedir. Bu süre kurum tarafından üç yılı aşmayacak şekilde tekrar düzenlenebilir. Kanuna göre çıkarılan BESHY'e uyarınca bir şirketle, başka bir şirketten aktarımla düzenlenen dışında, sözleşmenin uygulamaya konmasından itibaren en az iki yıl şirkette kalması halinde yapılmış bir emeklilik sözleşmesi kapsamındaki birikimin ve devlet katkısı hesabındaki tutarların diğer bir şirkete aktarılabilme hakkı olur. Başka şirketten aktarımlarda ise ilgili şirkette en az bir yıl kalması halinde daha önce aktarıma konu olmuş sözleşmenin tekrar aktarılması mümkün olur. Bekleme süresinin belirlenmesinin nedeni emeklilik şirketlerinin ekonomik yapısının kısa süreler içerisinde yapılacak olan birikim talepleri ile sarsılmasını önlemektir. Aynı zamanda emeklilik sözleşmesi yapılırken daha özenli davranılarak emeklilik şirketinin seçilmesini yönlendirecektir³⁴⁶. Öğretide asgari kalma süresinin belirlenmesinin yanında yıl içerisinde emeklilik şirketlerinin katılımcı sayısı, emeklilik fonlarında belirsizliğe neden olmasını engellemek emeklilik şirketine girecek olanların sağlıklı seçim yapmasını sağlamak amacıyla aktarım talebinin belirli dönemlerde ileri sürülebilmesine yönelik düzenleme getirilmesi yönünde görüşler vardır³⁴⁷. Hak kazanılan birikimin transfer yoluyla aktarılması bu düzenlemelere tabi değildir.

Aktarım talebi, birikimlerin tamamını kapsaması gerekmektedir. Birikimlerin kısmen başka bir hesaba aktarılması imkânı tanınmamıştır. Öğretide belirli şartlar altında kısmen aktarım sağlanması yönünde görüşler vardır³⁴⁸.

Bireysel emeklilik sözleşmeleri ve gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmelerinde kural olarak emeklilik sözleşmesinden doğan hakları kullanma yetkisi katılımcıya aittir. Ancak aktarım talebinde bulunma hakkının sözleşme ile katılımcının adı ve hesabına katkı payı ödemesi yapan sponsorun, kişilerin veya işverenin kullanması

³⁴⁴ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 810.

³⁴⁵ Ünan ve Karayazgan, a.g.e., s. 206.

³⁴⁶ Gülver, a.g.e., s. 157.

³⁴⁷ Alper, a.g.m., s. 32, Yıldırım Beyazıt Önal, "Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları Kapsamında Türk Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa Yönelik Bazı Değerlendirmeler, *İşletme ve Finans Dergisi*, Y: 16, S: 186, s. 92.

³⁴⁸ Ünan ve Karayazgan, a.g.e., s. 207.

kararlaştırılabilmektedir. . Otomatik katılım sisteminde ise aktarım işlemi sadece işveren tarafından gerçekleştirilir (BESHY, m.22/M). Ayrıca katılımcı otomatik katılım sözleşmesi ile bireysel emeklilik sözleşmesini birleştiremez. Bireysel emeklilik sözleşmeleri bireysel emeklilik sözleşmeleri, otomatik katılım sözleşmeleri ile otomatik katılım sözleşmeleri birleştirilebilir.

Aktarım talebinin emeklilik şirketine ulaşmasından itibaren 10 iş günü içerisinde aktarım talebini uygulamalıdır. Bu süre 6327 sayılı kanundan önce yedi iş günüydü ancak emeklilik şirketlerinin aktarım konusunda bazen gecikme yaşanması nedeniyle süre uzatıldı. Emeklilik şirketi, süresi içerisinde aktarım yapmaması halinde geç yapılan işlem nedeniyle fonun birim pay fiyatındaki değişikliklerden dolayı katılımcının birikimlerinde parasal bir eksilme olursa bu kayıp şirket tarafından katılımcının hesabına ödenir. Eski düzenlemede de emeklilik şirketi yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde fonun ilgili döneme ilişkin pozitif getirisinin iki katı tutarında bir gecikme cezasının katılımcının hesabına ödeme zorunluluğu vardı³⁴⁹.

1.6.1.5.Hesapları birleştirme hakkı

Emeklilik hakkı kazanmış katılımcı, emeklilik hakkı kazandığı sözleşmesi için emeklilik hakkını kullanmayı talep edebileceği gibi katılımcıya ait yürürlükte bulunan diğer sözleşmesinin bulunduğu şirkete talepte bulunarak, emeklilik hakkı kazandığı sözleşme ile yürürlükte olan sözleşmenin, hesaplarının birleştirilmesi yolu ile emeklilik hakkının kullanılması talep edilebilir (BESHY, m.16/2).

EskiBESHY’ de aynı veya farklı şirketlerdeki emeklilik hesaplarının, birikimlerin aktarımdaki süre şartı içerisinde yazılı talepte bulunulması ile emeklilik hakkı kullanılmasına gerek kalmadan hesaplar birleştirilebiliyordu. Ancak yeni düzenlemede hesap birleştirme hakkı kısıtlanarak ancak emeklilik hakkı kullanılması halinde birleştirilebilir.

Aynı veya farklı şirketler ile hesap birleştirme işleminin yapılması halinde en eski tarihli yapılan sözleşme gereğince emeklilik hakkı kazanılmış olması gerekmektedir. Hesap birleştirme işlemi yapılmış olan sözleşme kapsamındaki birikimler katılımcıya ödenmeye başlayacağından dolayı katkı payı ödemesi yapılamaz.

³⁴⁹ Tuncay ve Ekmekçi, s. 809.

Katılımcının birleştirme talebinde bulunduğunda emeklilik şirketi, katılımcının diğer şirkette bulunan sözleşme bilgilerini talebin kendisine ulaşmasından itibaren iki iş günü içerisinde EGM’ den alır ve diğer sözleşmenin olduğu şirkete birleştirme başvurusunda bulunur. Diğer emeklilik şirketi bu başvurudan itibaren on iş günü içerisinde başvuruda bulunan şirkete katılımcının birikimlerini ve devlet katkısı hesabındaki tutarı atması gerekmektedir. Birleştirme işlemi yapıldıktan sonra on iş günü içerisinde emeklilik işlemleri tamamlanmalıdır (BESHY, m.16/8). EskiBESHY döneminde birleştirme için aranan süre şartı yeni düzenlemede aranmamaktadır.

Birleştirme işleminin gecikmesinden kaynaklanan zararlar, geciktirilmesinden sorumlu emeklilik şirketi tarafından fon getiri kaybı hesaplanarak karşılanır.

Otomatik katılım sistemi kapsamında çalışanlar hesap birleştirme hakkını emekliliğe hak kazanmasından sonra otomatik katılım kapsamında birden fazla sözleşmesi bulunması halinde bu sözleşmelerin birleştirilmesini talep ederek kullanabilir (BESHY, m. 22/N).

1.6.1.6.Bireysel emeklilik sözleşmesinden ayrılma ve cayma hakkı

Bireysel emeklilik sözleşmesi kapsamında katılımcılar, emeklilik şirketlerine göre daha zayıf konumda olmaları nedeniyle ayrılma ve cayma hakkı ile sözleşmeden kolayca ayrılabilir³⁵⁰. Zayıf olan tarafa cayma ve ayrılma hakkı sağlanması ile sözleşmeye sıkı sıkıya bağlılık ilkesine aykırılık oluşturmamakta taraflar arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırarak sözleşme adaleti sağlamaktadır³⁵¹.

1.6.1.6.1. Ayrılma hakkı

Ayrılma hakkı hukuki olarak, katılımcının, emeklilik hakkı kazanmadan, tek taraflı irade beyanı ile ilişkiyi sona erdiren yeni bir durum oluşturması nedeniyle yenilik

³⁵⁰ Kepenek, a.g.t., s. 70

³⁵¹ Başak Baysal, Cayma hakkının sözleşme hukukundaki yeri, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C: 75, S: 1, s. 278.

doğurucu hak olarak nitelendirilebilir³⁵². Katılımcı, emeklilik hakkı kazanarak emeklilik gelir sözleşmesi yaparak sistemden ayrılıyorsa yeni bir hukuki ilişki oluşması nedeniyle ayrılma hakkı, değiştirici yenilik doğuran bir hak olarak nitelendirilebilir³⁵³. Ayrıca sözleşme ilişkisi kapsamında yalnızca emeklilik şirketine yönelik kullanılabilecek nispi bir haktır³⁵⁴. Ayrılma hakkı kişiye sıkı sıkıya bağlı bir olmamakla beraber kullanma konusunda vekalet verilebilmesine rağmen başka biri yetkilendirilemez³⁵⁵. Ayrılma hakkı yalnızca katılımcı tarafından kullanılabilir. Hakkın kullanımı katılımcı nam ve hesabına katkı payı ödeyen kişilere, sponsor veya işverene devredilemez.

Bireysel emeklilik ve otomatik katılım sisteminden emeklilik hakkı kazanmadan ayrılmak mümkündür. Ayrılma iki şekilde olabilir; herhangi bir neden olmadan ayrılabilir gibi maluliyet veya vefat halinde sistemden ayrılma şeklinde olabilir.

Herhangi bir neden olmadan katılımcı isteği ile sistem ayrılması halinde sisteme giriş tarihi itibarıyla sahip olduğu hakları kaybeder. Ancak başka emeklilik hesapları da mevcutsa ve bunlardan birini kapatıyorsa bu durum sistemden ayrılma olarak değerlendirilemez³⁵⁶.

Katılımcı tarafından emeklilik şirketine ayrılma talebinde bulunulduğunda, şirket, talebin kendisine ulaşmasından itibaren ayrılma bilgi, talep formu ve hesap özeti beş iş günü içinde elektronik iletişim araçları ile iletir. İlgili formlar katılımcı tarafından imzalanarak emeklilik şirketine onaylı olarak elektronik iletişim araçlarıyla ya da posta yolu ile gönderilir. Katılımcının bireysel emeklilik hesabında bulunan birikimler ve varsa hak kazanılan devlet katkısı tutarı ayrılma hakkını kullanılması için imzalanan belgelerin şirkete ulaşmasından itibaren 20 iş günü içerisinde emeklilik şirketince katılımcı tarafından belirlenen hesaba ödenir. Daha sonradan hesaba geçen, hak kazanılan devlet katkısı tutarları beş iş günü içerisinde katılımcı tarafından belirlenen hesaba aktarılır (BESHY, m.15/2).

³⁵² Kepenek, a.g.t., s. 73; Haluk Hadi Sümer, *Hukuka Giriş Kavramlar ve Kurumlar* (Ankara: Seçkin, 2022), s. 182; Ender Ethem Altay, *Hukuk Başlangıcı* (Ankara: Gazi Kitabevi, 2020), s. 375; Kemal Gözler, *Hukuka Giriş* (Bursa: Ekin, 2021), s. 453; Kılıçoğlu, a.g.e., s. 34.

³⁵³ Sümer, a.g.e., s. 182; Kepenek, a.g.t., s. 73; Altay, a.g.e., s. 375; Gözler, a.g.e., s. 453.

³⁵⁴ Altay, a.g.e., s. 373; Sümer, a.g.e., s. 182; Kepenek, a.g.t., s. 74; Gözler, a.g.e., s.451.

³⁵⁵ Kepenek, a.g.t., s. 74; Sümer, a.g.e., s. 184; Altay, a.g.e., s. 372.

³⁵⁶ Ünün ve Karayazgan, a.g.e., s. 235.

4632 sayılı Kanuna göre devlet katkısı, katkı payından ayrı bir hesapta takip edilmekte olup katılımcılardan devlet katkısı uygulanmaya başlandıktan sonra ayrılma hakkını üç yıl sonra kullanırsa, Devlet katkısı hesabında bulunan tutarın yüzde on beşine, altı yıl sonra kullanırsa yüzde otuz beşine, on yıl sonra kullanırsa yüzde altmışına hak kazanır (4632, m. ek-1). Eğer katılımcı emeklilik hakkı kazanmışsa ancak bu hakkı kullanmadan sözleşmeden ayrılmak istiyorsa bu durumda yine sözleşmeden ayrılmaya ilişkin hükümler uygulanır.

Katılımcı tarafından fon payına ilişkin son satım talimatı verildiği tarih sözleşmenin sonlanma tarihidir. Eğer katılımcının hesabında fon payı yok ise ayrılma talebi emeklilik şirketine ulaştığı tarih itibariyle sözleşme sonlanmıştır. Ayrılma talebi alındıktan sonra, ayrılma işlemlerinde gecikmeden kaynaklanan zararlar fon getiri kaybı hesaplanarak şirket tarafından karşılanır (BESHY, 15/8).

Katılımcının maluliyet sebebiyle ayrılmak istemesi halinde sosyal güvenlik hükümlerine göre maluliyet nedeniyle emekliliğe hak kazandığını ya da sosyal güvencesi olmaması halinde sosyal güvenlik düzenlemelerinde belirlenen maluliyet koşullarını taşıdığını gösteren resmi sağlık kuruluşundan alınan belgeyi emeklilik şirketine sunması gerekmektedir (BESHY, m.15/4). EskiBESHY’de maluliyet halini yeterli görmüş, gelire hak kazanmasını aramamışken yeni yönetmelikte sosyal güvenlik kurumunun maluliyet için aradığı şartlar aranmaya başlamıştır.

Vefat halinde ise zorunlu olarak sistemden ayrılma söz konusudur. Bu durumda medeni kanun hükümleri saklı kalmak koşuluyla emeklilik sözleşmesinde belirtilmişse lehtara veya kanuni mirasçıya devlet katkısı tutarı ve birikimleri ödenir (BESHY, m.15/5).

4632 sayılı kanunda 22.01.2022 tarihinde yapılan değişiklik ile katılımcılara, sistemde tasarruf yapmaya devam ederken nakit ihtiyaçlarını karşılayabilmesi amacıyla sistemden kısmi para çekme hakkı tanınmıştır. Düzenlemeye göre devlet katkısı hesabındaki birikimleri hariç, birikimlerinin yüzde ellisi tutarında hesabından para çekebilir. Çekilecek olan tutarın yüzde yirmi beşini aşmamak üzere devlet katkısı hesabından katılımcıya ödeme yapılabilir. Hangi koşullarda çekim yapılacağı SEDDK tarafından belirlenecektir. Ancak genel olarak konut, evlilik, askerlik, eğitim gibi hayatın önemli aşamalarındaki nakit sıkıntılarında sistemden ayrılmasını

önlemek amacıyla yapılmış olan bir düzenlemedir³⁵⁷. Bireylerin, ihtiyaç halinde yatırımlarını kullanabilmesini sağlayan bir düzenleme yapılarak sisteme katılımın artması amaçlanmıştır.

1.6.1.6.2. Cayma hakkı

Cayma hakkı bireyleri korumak amacıyla belirlenen sürede sözleşmeden kurtulma imkânı sağlanmıştır³⁵⁸. Ayrıca katılımcının cayma hakkını kullanması için herhangi bir sebebe dayanmasına gerek yoktur³⁵⁹.

Cayma hakkının belirli bir süre içerisinde kullanılması ile sözleşme başından itibaren hükümsüz hale gelecektir³⁶⁰. Bu nedenle cayma hakkı süreye bağlı bozucu yenilik doğuran bir hak niteliğindedir³⁶¹. Katılımcı tarafından yalnızca emeklilik şirketine karşı ileri sürebileceğinden dolayı ayrılma hakkı gibi nispi emredici niteliktedir³⁶². Ayrıca cayma hakkı emeklilik şirketi tarafından kaldırılamaz veya katılımcının menfaatine karşı olacak şekilde sınırlandıramaz bu nedenle nispi emredici niteliktedir³⁶³. Ayrıca ayrılma hakkında olduğu gibi vekalet verilerek kullanılabilirdiğinden dolayı kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak niteliğinde değildir³⁶⁴.

Emeklilik şirketi tarafından katılımcının cayma hakkı konusunda bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bilgilendirme yapıldığına dair ispat yükümlülüğü emeklilik şirketine aittir (TKHK, 49/5). Emeklilik şirketi tarafından bilgilendirme yapılmamış ise cayma hakkı süre şartına bağlı olmadan uygulanabilmelidir³⁶⁵.

³⁵⁷SEDDK, Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılımcılara Sunulan Yeni Avantajlar Hakkında Duyuru <https://seddk.gov.tr/tr/bireysel-emeklilik-sisteminde-katilimcilara-sunulan-yeni-avantajlar-hakkinda-duyuru> [Erişim 5.05.2022]

³⁵⁸Çabri, a.g.e., s. 917; Özel, a.g.m., s. 8-11; Kara, a.g.e., s. 1069.

³⁵⁹Çabri, a.g.e., s. 917; Kara, a.g.e., s. 1069; Aydoğdu ve Kahveci, a.g.e., s. 422.

³⁶⁰Güneş, a.g.e., s. 123.; Çabri, a.g.e., s. 919.

³⁶¹Kepenek, a.g.t., s. 79; Çabri, a.g.e., s. 919; Harun Demirbaş, Yenilik doğuran haklar, *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, SBE, 2006, s.87; Güneş, a.g.e., s.104; Sümer, a.g.e., s. 183; Altay, a.g.e., s. 375.

³⁶²Kepenek, a.g.t., s. 79.

³⁶³Çabri, a.g.e., s. 918.

³⁶⁴Sümer, a.g.e., s. 184; Altay, a.g.e., s. 372.

³⁶⁵Kara, a.g.e., s. 1073; Çabri, a.g.e., s. 918.

Cayma hakkının kullanılabilmesi için yalnızca emeklilik şirketine posta veya elektronik iletişim araçları ile bildirimde bulunması yeterlidir (BESHY, m. 7/2).

TKHK’unda “finansal hizmetlerin mesafeli satış sözleşmesi” yapılmasına ilişkin düzenlemede bireysel emeklilik sistemi kapsamında tüketici niteliğine haiz katılımcıların cayma hakkı mevcuttur. Ancak ilgili düzenleme uyarınca sözleşmenin kurulduğu tarihten itibaren 14 gün içerisinde cayma hakkının kullanılması gerekir (TKHK, m.49/2). BESHY’inde yer alan düzenlemede ise katılımcı, işveren veya sponsor tarafından, sözleşmeye dahil olunmasından itibaren 2 aylık süre içerisinde cayma hakkına sahip olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle cayma süresi olarak katılımcının lehine olan 2 aylık süre esas alınacaktır. Cayma hakkı, cayma beyanının emeklilik şirketine ulaştığı tarihten itibaren kullanılmış sayılmaktadır. Sisteme verilen ödeme talimatları cayma bildiriminin şirkete ulaşmasından sonraki iş günü iptal ettirilmelidir. Yapılan bildirimin şirkete ulaşmasını takip eden on iş günü içinde katılımcının hesabındaki tüm birikimler ve fon toplam gider kesintisi haricinde yapılan bütün kesintiler ödeyene iade edilir³⁶⁶.

Ayrılma hakkının kullanılması halinde katılımcı giderlerin kesintisine, gelir vergisi nedeniyle kesintiye ve devlet katkısının tamamına hak kazanamama gibi hak kayıplarına uğrayacaktır³⁶⁷. Ancak cayma hakkının kullanılması durumunda katılımcı herhangi bir hak kaybına uğramayacaktır.

Bireysel emeklilik sözleşmeleri kapsamında cayma hakkı; Vakıf ve sandıklardan aktarım yapılması, emeklilik gelir sözleşmeleri ve başka şirketten aktarımla kurulan sözleşmeler ile hak kazanılan birikimin transfer yoluyla aktarılması işlemlerinde kullanılamaz (BESHY m. 7/2).

Otomatik katılım sisteminde çalışanlar, sözleşme konusunda bilgilendirildiği tarihten itibaren 2 ay içerisinde cayma hakkına sahiptir. Otomatik katılım sistemi ile cayma hakkı daha önemli bir nitelik kazanmıştır. Otomatik katılım sisteminin uygulandığı ülkelerde çoğunlukla cayma hakkı tanınmıştır. Cayma süresi otomatik katılım sistemine katılımdan itibaren ABD’de 90 gün, Birleşik Krallık’ ta 1 ay, İtalya’da 6 ay, Yeni Zelanda’da ise 2. hafta ile 8. hafta aralığındadır. Türkiye’de bu ülkelerdeki

³⁶⁶ İnan, a.g.e., s. 122

³⁶⁷ Kepenek, a.g.t., s. 80.

düzenlemelere paralel olarak düzenlenmiştir³⁶⁸. Şili’de ise katılımcı serbest meslek çalışanı olmasından dolayı her mali yıl için o yıla ait vergi beyannamesi tarihinden önce sistemden ayrılabilir. Birleşik Krallık’ta üçer yıllık aralıklarla sisteme tekrardan otomatik olarak katılım sağlanır³⁶⁹.

Cayma hakkını kullanan katılımcıya on gün içerisinde yatırmış olduğu katkı payları ve bundan elde edilen gelirlerin iade edilmesi gerekmektedir (BESHY, m.22/E). Cayma süresi içerisinde katılımcının katkı payında oluşabilecek değer kayıplarından emeklilik şirketi sorumludur (BETYSK, m. Ek-2)

1.6.1.7.Emeklilik planı değiştirme hakkı

Emeklilik planı, plan dahilinde katılımcıya önerilen fonlara, fon toplam gider kesintilerine, yönetim gider kesintileri ve giriş aidatı ile ilgili hesaplamaları, bilgileri ve emeklilik sözleşmesinin ne şekilde uygulanacağına ilişkin diğer teknik konuları içerir. Emeklilik planı bireysel emeklilik planı, grup emeklilik planı yahut emeklilik hakkı kullanımı ile ilgili olarak emeklilik gelir planı şeklinde düzenlenmektedir. Emeklilik planlarında risksiz veya güvenli plan şeklindeki ibarelere yer verilemez (Emeklilik Planı Hakkında Genelge, m.8/3).

Emeklilik planı değişikliği bir yılda dört kez yapılabilmektedir. Düzenlemelerde yer alan “bir yıl” ile ne anlatılmak istendiği açıkça yer verilmemiştir. Öğretide bir yıl ile belirtilen sürenin takvim yılı olmadığı sürenin emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren işlemeye başlaması gerektiği kabul edilmiştir³⁷⁰. Değişiklik talebi emeklilik şirketine yazılı yapılabileceği gibi elektronik iletişim araçları ile de yapılabilir. Şirkete ulaşan değişiklik talebinin uygun görülmesi halinde yeni emeklilik planına on gün içerisinde geçiş yapılır. Yenilenen emeklilik sözleşmesi veya emeklilik sertifikası on gün içerisinde ilgisine kalıcı veri saklayıcısı aracılığıyla erişime sunulur. Talep edilmesi halinde elektronik iletişim araçları ile gönderilir.

Emeklilik planında değişiklik yapma hakkı katılımcıya aittir. Ancak grup emeklilik sözleşmelerinde işveren veya sponsor katkısı var ise bu durumda hak kazanma

³⁶⁸ Meral, a.g.e., s. 95.

³⁶⁹ Meral, a.g.e., s. 95.

³⁷⁰ Ünün ve Karayazgan, a.g.e., s. 203; Gülver, a.g.e., s. 186.

sürelerinin sonuna kadar bu kişiler tarafından kullanılır. Katılımcının onayı ile hak ediş sürelerinin tamamlanmasından sonra hakların kullanımı sponsor veya işverene ait olabilir.

Ayrıca SEDDK emeklilik planında mevzuata aykırılık bulunması halinde ve katılımcı, işveren ve sponsorun hak ve menfaatlerini korumak amacıyla emeklilik planında değişiklik yapabilir.

1.6.1.8.Fon dağılımı değişikliği hakkı

Fon dağılımı ilgisine göre katılımcı, işveren veya sponsor tarafından belirlenebilir. Herhangi bir seçim yapılmaması halinde birikimler standart fonlarda değerlendirilir. Eğer değişiklik yapılması talep edilirse fonların riskleri konusunda bağlayıcı nitelikte olmayan bilgilendirme yapılmaktadır. Katılımcı emeklilik sözleşmesinde belirlenen esaslara göre katkı payı ödemelerini birden fazla fon arasında dağıtılabılır. Katılımcı birikimlerini ve katkı paylarını, fonlar arasındaki dağılım oranlarını ve fon tutarlarını yılda on iki kez değiştirmek hakkına sahiptir. Eski düzenlemede değişiklik hakkı altı iken sistemin aynı zamanda bir yatırım aracı olarak değerlendirildiği göz önüne alınarak bu hak on ikiye çıkarılmıştır. Katkı payı değişiklik talebi, şirketin çağrı merkezinden, emeklilik şirketine yazılı şekilde veya şirketin internet sitesinde ilgisine göre işveren katılımcı veya sponsor için oluşturulan güvenli sayfadan veya diğer elektronik iletişim araçlarıyla yapılabilmektedir. Katılımcı tarafından dağılım değişikliği talep edildiğinde şirketin talebin kendisine ulaşmasından itibaren iki iş günü içerisinde değişiklik talebini yerine getirmesi gerekmektedir. Fon değişikliği nedeniyle oluşacak artık değeri minimuma indirmek konusunda emeklilik şirketlerinin yükümlülüğü bulunmaktadır. Katılımcının, uygulanan emeklilik sözleşmelerindeki katkı payı tutarları ya da bu katkı paylarının dağılım oranlarının emeklilik planında belirtilen sınırlar içerisinde yeniden tespit etmesine yönelik bildirimini, emeklilik şirketine bildirme yükümlülüğü vardır³⁷¹.

Fon dağılımı değişiklik talebi, fon alım satımına ilişkin ise söz konusu değişiklik fon alım satım işlemleri bittikten sonra tamamlanmış sayılmaktadır. Fon alımına ilişkin olarak fon alım talimatının verilmesi, fon satımına ilişkin olarak ise fonların nakde

³⁷¹ Uyar, a.g.e., s. 45; İnan, a.g.e., s. 119.

çevrildiği tarih kabul edilmektedir. Aynı şekilde emeklilik şirketinin fon değişikliğindeki sorumluluğu ortaya çıkan artık değeri en aza indirmektir³⁷².

Fon dağılım değişikliği ve fon tercih hakkı ilgilisi tarafından şirket aracılığıyla portföy yönetim şirketine devredilmesi mümkündür.

Fon dağılım hakkının kullanımı katılımcıya aittir. Ancak işveren grup emeklilik sözleşmeleri ve grup emeklilik sözleşmelerinde sponsor katkısı bulunması halinde hak ediş sürelerinin bitimine kadar bu hak işveren veya sponsor tarafından kullanılır. Taraflar emeklilik sözleşmesi ile bu hakkın kullanımının katılımcıya ait olduğunu kararlaştırabilir. Aynı zamanda katılımcının rızası ile hak ediş süresinin tamamlanmasından sonra da sponsor veya işveren tarafından kullanılmaya devam edilebilir.

1.6.2.Bireysel emeklilik şirketlerinin hak ve yükümlülükleri

1.6.2.1.Katılımcının ödeme talebinin yerine getirilmesi yükümlülüğü

Katılımcı emekliliğe hak kazandığında sistemden ayrılabilirken, emeklilik hakkı kazanmadan da sistemden ayrılabilir. Katılımcının sistemden ayrılırken emeklilik şirketine birikimlerini ödeme talebinde bulunması halinde emeklilik şirketi tarafından talebin emeklilik sözleşmesi çerçevesinde yerine getirilmesi gerekmektedir.

Birikimlerini ve devlet katkısı tutarını almak isteyen katılımcı, emeklilik şirketine başvurur. Emeklilik şirketi tarafından katılımcıya emeklilik seçenekleri hakkında bilgilendirme yapılır. Şirket, hesap bildirim cetvelini, emeklilik talep ve bilgi formunu, katılımcıya elektronik iletişim araçlarıyla ya da posta adresine ilgili başvurunun emeklilik şirketine ulaştığı tarihten itibaren beş iş günü içerisinde göndermelidir. Katılımcı birikimlerini, planlı geri ödeme, toplu ödeme veya yıllık gelir sigortası olarak geri alabilmektedir. Katılımcı ödeme talebinin içeriğini talep formunda belirterek emeklilik şirketine elektronik iletişim araçlarıyla yahut posta yoluyla göndermektedir. Talep formunun emeklilik şirketine ulaşmasından itibaren

³⁷² Dilber Yıldız, Sosyal Güvenlik ve Bireysel Emeklilik, *Sosyal İşler Birimi Bülteni*, Sağlık Bakanlığı Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu, 2017, s. 7.

on iş günü içerisinde talebin yerine getirilmesi gerekmektedir. Emekliliğe hak kazanmayan katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrılma talebi olması durumunda, şirket ayrılma talebinin kendisine ulaştığı tarihten itibaren yirmi iş günü içerisinde katılımcıya ait birikimlerinin tamamını ödeme yükümlülüğü vardır.

Aynı zamanda katılımcı sistemden ayrılmadan kısmi ödeme talep etmesi halinde emeklilik şirketi tarafından birikimlerin yüzde ellisine kadar ödeme yapılması gerekmektedir.

Süresi içerisinde ödeme talebi yerine getirilmemesi nedeniyle fon birim pay fiyatı değişikliklerini göz önünde tutularak yapılan hesaplama neticesinde katılımcının birikiminde oluşan nakdi bir kayıp olması halinde şirket tarafından, bu maddi eksilme katılımcıya ait hesaba ödenir.

1.6.2.2.Birikimlerin yeni şirkete aktarılması yükümlülüğü

Katılımcıların bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin diğer emeklilik şirketlerine aktarılmasını talep etmesi durumunda bildirim tarihinden itibaren on iş günü içerisinde talebin yerine getirilmesi gerekmektedir. Aktarım işleminin yapılabilmesi için iki yıl süre ile şirkette kalınması gerekmektedir. Aktarım yapıldıktan sonra yeni bir şirkete aktarım için bu süre bir yıl olarak belirlenmektedir. Aktarım yapılabilmesi için şirkette kalınması zorunlu olan süreye ve aktarım talebine ilişkin usul ve esaslar SPK'nın görüşü doğrultusunda SEDDKurumu'na belirlenir (4632, m.5/1). Aktarım işleminin belirtilen süreler içerisinde gerçekleşmemesi nedeniyle katılımcının ortaya çıkan parasal zararı katılımcının hesabına aktarılır. Katılımcının hesabı olmaması halinde katılımcıya doğrudan ödenir.

Birikimlerin aktarım hakkı kural olarak katılımcı tarafından kullanılabilir. Ancak bireysel emeklilik sözleşmesinde aktarım işleminin sponsor, işveren veya katılımcı ad ve hesabına ödeme yapan kişiye devredilebileceği kabul edilmiştir.

1.6.2.3.Katkı paylarını yatırıma yönlendirme yükümlülüğü

Katılımcı, sponsor veya işveren emeklilik sözleşmesi kapsamında belirlenen esaslara göre emeklilik hesabına katkı payı ödemesi yapmaktadır. Emeklilik şirketinin 4632 sayılı kanunun 5. Maddesi ve BESHY'in 9. Maddesi uyarınca yatırılan katkı payı

tutarının şirket hesabına intikalini izleyen iki iş günü içinde emeklilik sözleşmesinde belirlenen yatırım araçlarına yönlendirilmesi gerekmektedir. Yatırım araçlarına yönlendirme süresinin belirlenmesi, emeklilik şirketlerinin katkı payını kendi menfaatlerine göre değerlendirmesi ihtimalini ortadan kaldırmıştır³⁷³.

Katkı payı ödemesinin kime ait olduğuna dair tespit yapılamadığında ödenen tutar iki iş günü içerisinde gönderen hesaba iade edilir. Eski BESHY uyarınca kime ait olduğu belirlenemeyen ödemeler daha önce tanımlanmış ve Hazine Müsteşarlığına bildirilmiş fonda değerlendirilir ve bu durum katkı payı sahibi belirleninceye kadar devam ederdi. Katılımcı tespit edildiğinde o ana kadar biriken fon getirileri ile katkı payı tutarı katılımcının tercihiyle göre yatırıma yönlendirilirdi. Ancak bu durumda katkı payı sahibinin kim olduğunun ortaya çıkması lazımdır, eğer katkı payı sahibinin kim olduğu belirlenemiyorsa bu durumda ne yapılacağı konusunda uygulamada açık olması nedeniyle yeni yönetmelikte söz konusu sorunun çözümüne yönelik düzenleme yapılmıştır³⁷⁴.

Eğer otomatik katılımcı, cayma hakkını iki ay içerisinde kullanırsa bu durumda katılımcı tarafından ödenen katkı paylarının bu süre içerisinde değer kaybına uğramaması emeklilik şirketinin sorumluluğu altındadır. Cayma hakkını kullanan çalışanın yatırılan katkı paylarının ve varsa fon getirilerinin on iş günü içerisinde iade edilmesi gerekmektedir.

Katılımcıların faizsiz fon araçlarında yatırımlarının değerlendirilmesini talep etme hakkı vardır. Eğer faizsiz yatırım araçları tercih edilirse bu durumda iki aylık cayma süresi de dahil olmak üzere yatırımların faizsiz fonlarda değerlendirilmesi gerekmektedir³⁷⁵.

Katılımcının katkı paylarının süresi içerisinde yatırıma yönlendirilmemesi halinde emeklilik şirketi, katılımcının parasal kaybının olması halinde varsa hesabına yok ise katılımcıya bu kaybın ödenmesi gerekmektedir.

³⁷³Gülver, a.g.e., s. 187.

³⁷⁴Ünan ve Karayazgan, a.g.e., s. 198

³⁷⁵ İnan, a.g.e., s. 114.

1.6.2.4.Yatırım tercihinin yönlendirilmesi yükümlülüğü

Fon dağılımı katılımcı, işveren veya sponsorun tercihinə göre yapılmaktadır. Bu kişiler hiçbir fon tercihinde bulunmazsa katılımcını birikimleri standart fona yönlendirilir. Emeklilik şirketi, emekliliğe hak kazanılmasına asgari iki yıl var iken katılımcının piyasa koşullarından etkilenmesini önlemek amacıyla risk düzeyi düşük fonlara geçiş yapması için katılımcıya öneride bulunmalıdır. Bu bildirim elektronik iletişim araçları ile yapılmaktadır. 2002 tarihli EskiBESHY’de emeklilik şirketinin bu şekilde bir sorumluluğunun doğması için emeklilik sözleşmesinde düzenlenmesi gerektiğine yer verilmiş ancak önceki ve şimdiki yönetmelikte böyle bir koşul aranmamıştır.

Aynı zamanda sistemde katılımcıların fon tercihlerinin bilinçli olarak yapılabilmesi için emeklilik şirketi tarafından her üç ayda bir katılımcıya, yatırım araçlarının ekonomi piyasalarındaki güncel gelişmelere, genel bilgilere, performans bilgilerine ve sunulan fonlarla ilgili olarak yatırım bilgilerine, katılımcıların ne tür yatırım risklerinin etkisi altında kalabileceği ve başka finansal risklerle ilgili konularda bilgilendirme yapılmaktadır. Bu düzenleme ile finansal okuryazarlık konusunda yetkin olmayan kişilerin de sistemdeki birikimlerini koruması amaçlanmıştır.

Otomatik katılım sisteminde ise emeklilik şirketinin, cayma süresince katılımcının birikimlerini koruma yükümlülüğü vardır. Fon dağılımının birikimlerde azalma olmayacak şekilde yapılması gerekmektedir.

1.6.2.5.Bilgi, belge ve formların katılımcıya verilmesi yükümlülüğü

BESHY 23. maddesi uyarınca emeklilik şirketi, her hesap dönemini takip eden on iş günü içinde, emeklilik planında yer alan parametrelerdeki değişiklikleri, hesap bildirim cetvelini bununla beraber mevzuattaki yapılan önemli değişikliklere dair bilgilendirme yapma zorunluluğunu kalıcı veri saklayıcısı aracılığıyla erişime açarak veya elektronik iletişim araçları ile katılımcıya göndererek sağlayabilir.

4632 sayılı Kanuna göre emeklilik şirketi tarafından katılımcıların bireysel emeklilik hesaplarında yer alan bilgilere günlük olarak erişebilmesi aynı zamanda

katılımcıların fon portföyünde yer alan varlıklar, fonun performansı, mali tabloları gibi konularda düzenli bilgi verilmelidir.

SEDDKurumu belirlenen belge, form, bilgiler ile yapılan bütün bildirimlerin içeriğini, şeklini, gönderilme şekli ve sürelerini değiştirmeye, bildirimlerin elektronik iletişim araçlarıyla yapılabileceğinin düzenlenmesine, hesaplama dönemleri konusunda değişiklik yapmasına ve gerek görülmesi halinde belirtilenlere ek nitelikte yeni belge, form ve bilgi istemeye yetkilidir.

1.6.2.6.Kayıtların saklanması yükümlülüğü

BESHY'in 25. maddesindeki düzenlemeye göre katılımcının, emeklilik planı değişikliği, fon dağılımı değişikliği, yatırım tercihinin yönlendirilmesi, birikimin aktarımı ve bunlar gibi işlemlere ilişkin olarak şirketin internet sitesi ya da çağrı merkezi kullanılarak yapılan bütün işlemlerle birlikte verdiği talimatlar emeklilik şirketince minimum beş sene saklanması gerekmektedir. Bu süre 2002 tarihli EskiBESHY'de 2 yıl olarak, 2008 tarihli EskiBESHY'de ise 5 yıl olarak düzenlenmekteydi. Yeni düzenleme ile kayıtların saklanmasına ilişkin süre beş yıl olarak korunmuştur. Ancak emeklilik sözleşmesinden doğan hakların kullanımı için herhangi bir süre belirlenmediğinden Borçlar Kanun'daki genel on yıllık hak düşürücü süre kabul edilir. Aynı zamanda TTK 68/1. maddesi uyarınca tacirin belgeleri on yıl süre ile saklama yükümlülüğü vardır. Bu nedenle bireysel emeklilik sistemi bakımından da kayıtları saklamanın amacı herhangi bir uyuşmazlıkta kayıtlara başvurma olması nedeniyle en az on yıllık kayıt saklama süresi olması gerektiği konusu öğretide vurgulanmaktadır³⁷⁶. BESHY'te şirket, beş yıllık saklama süresine ek olarak emeklilik sözleşmesini, teklif formunu ve emeklilik sözleşmesinde daha sonradan yapılmış olan değişikliklerin en az 10 yıl daha ve her koşulda sözleşme süresince saklanmasından sorumludur. Şirkete ait bu sorumluluğu, sözleşme bittikten sonra 2 sene süreyle süreceğine ilişkin düzenleme ile sözleşmeden kaynaklanan haklar konusunda katılımcı koruma altına alınmıştır. Ancak diğer kayıt altına alınması gereken işlemlerinde on yıl süre ile saklanması gerektiği

³⁷⁶Ünan ve Karayazgan, a.g.e., s. 284.

düzenlenebilirdi. Emeklilik şirketi tarafından kayıtlar matbu veya elektronik ortamda saklanabilir.

Aynı zamanda düzenlemede yalnızca katılımcı tarafından yapılan işlemlerin, talimatların saklanacağına dair düzenleme yapılmış olmasına rağmen işveren ve sponsor tarafından yapılacak olan işlemlerin saklanmasından bahsedilememesi önemli bir eksiklik tir³⁷⁷.

1.6.2.7.Bilgilendirme yükümlülüğü

BESHY 5. maddesine göre emeklilik şirketinin bilgilendirme yapma sorumluluğu kapsamı altında sisteme dahil olmak isteyen kişilere sisteme girme yönündeki kararlarını etkileme olasılığı olan konularda bilgi vermesi gerekmektedir. Ayrıca emeklilik sözleşmesinin yapılması, sözleşme maddelerinin taraflarca düzenlenmesinde katılımcıya, sözleşmeyi katılımcı adına düzenleyen işveren ya da sponsora sistemin işleme şekli ile ilgili teknik hususlarda dürüstlük kuralı kapsamında destek olmalıdır. Tarafları yanıltacak bütün davranış ve tutumlardan kaçınarak tarafların hak ve yükümlülükleri ile ilgili gereken tüm bilgi verilmelidir.

SEDDK katılımcı, işveren veya sponsora yapılacak bilgilendirmenin asgari içeriğini ve yöntemini belirler. Ayrıca mesafeli olarak yapılan bireysel emeklilik sözleşmeleri için bilgilendirme yükümlülüğünün kapsamı “Finansal Hizmetlere İlişkin Mesafeli Sözleşmeler Yönetmeliğinin” 5. maddesinde düzenlenmiştir³⁷⁸.

Mesafeli satış yoluyla yapılan emeklilik sözleşmeleri dahil olmak üzere bilgilendirmenin usulüne uygun yapıldığını emeklilik şirketinin ispatlama yükümlülüğü vardır. İspat yükünün emeklilik şirketine ait olduğuna ilişkin düzenleme hem “Finansal Hizmetlere İlişkin Mesafeli Sözleşmeler Yönetmeliğinde” hem de BESHY’de yer almaktadır.

Bilgilendirme yükümlülüğünün yerine getirilmemesinin sonucuna ilişkin olarak TKHK’da ve bireysel emeklilik mevzuatında herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak bilgilendirme yükümlülüğünün sözleşmenin kurulmasında

³⁷⁷Ünvan ve Karayazgan, a.g.e. s.285.

³⁷⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz: Çabri, a.g.e., s. 910-911.

belirleyici olması, sınırlandırılmaz ve kaldırılmaz olmasından dolayı emeklilik şirketi tarafından bilgilendirme yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde sözleşmenin kesin hükümsüz olması gerektiği yönünde görüşler mevcuttur³⁷⁹. Ayrıca bilgilendirme yükümlülüğünün yerine getirilmemesinin “culpa in contrahendo” yani “sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluk” kapsamında ele alınabileceği yönünde görüşler bulunmaktadır³⁸⁰.

1.7.Emekliliğe Hak Kazanma Koşulları ve Emeklilik Türleri

1.7.1.Emekliliğe hak kazanma koşulları

Emeklilik sözleşmesine hak kazanma koşulları BESHY 16. maddesinde ve 4632 sayılı kanunun 6. Maddesinde belirtilmiştir. Düzenlemeye göre katılımcının 56 yaşını tamamlaması ve sisteme girişinden itibaren minimum on yıl sistemde bulunması şartını yerine getirmesi gerekmektedir. Katılımcının hem yaş hem de sistemde bulunma süresi koşulundan birini yerine getirmesi yeterli olmayıp her ikisini de yerine getirmesi gerekmektedir. Emeklilik yaşı ve sistemde kalma süresi bakımından kadın-erkek ayrımı yapılmamıştır. Aynı zamanda sistemde on yıl kesintisiz kalma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bazı durumlarda ödemeye ara verilmesi söz konusu olmaktadır. Ancak emeklilik gelirinden tam olarak faydalanabilmek için on yılın tamamlanması şartı olduğundan dolayı ara verme nedeniyle 56 yaş sınırı geçilebilmektedir³⁸¹. Emeklilik yaşı İngiltere’de 50 ile 75 yaş arasında seçilebilmekte ve ciddi sağlık sorunları olması halinde 50 yaşın altından da emekliliğe hak kazanılabilmektedir³⁸². İtalya’da ise emekliliğe hak kazanmak için sistemde kalınması gereken süre 5 yıldır³⁸³.

Emeklilik sözleşmesi akdedilmesinde herhangi bir yaş sınırı bulunmamaktadır. Ancak 46 yaşındaki birinin sisteme girmesi sistem için risk oluşturup aynı zamanda

³⁷⁹ Çabri, a.g.e., s. 914.

³⁸⁰ Güneş, a.g.e., s. 98.

³⁸¹ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 812.

³⁸² Uğur, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, s. 137.

³⁸³ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 812.

katılımcının daha az birikime sahip olması sorunun ortaya çıkmasının önüne geçmek amacıyla sisteme girişlerde yaş sınırı getirilmesini destekleyen görüşler vardır³⁸⁴.

Bir görüşe göre 60 yaşında sisteme katılan biri 70 yaşında emekli olabilme hakkı kazanacak ancak 20 yaşında sisteme katılan birinin 36 yıl sistemde kalması gerekeceğinden bu şekilde yapılan düzenleme ile genç yaşta sisteme katılımı azalttığı yönündedir³⁸⁵.

Diğer görüş ise on yıl bekleme şartında 46 yaşında sisteme katılım mantıklı gibi görünse de sisteme ne kadar erken katılım olursa veya sistemde ne kadar uzun süre kalınırsa ileri yaşta sisteme girenlerden aylık olarak çok daha az katkı payı ödeyerek aynı aylık kazancı elde edebileceklerdir. Bu nedenle yaş uygulamasının sisteme geç girme konusunda belirleyici bir rol oynamadığı şeklindedir³⁸⁶.

Yaşın mahkeme kararı ile düzeltilmesine ilişkin olarak mahkeme kararlarının uygulanmasında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun 20. maddesinde, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunun 105. maddesinde ve 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunun 66. Maddesinde, sınırlayıcı nitelikte özel düzenlemeler bulunmaktaydı.³⁸⁷ 5510 sayılı kanun ile ilk defa çalışmaya başladıktan sonra yapılan yaş düzeltmelerinin dikkate alınmayacağına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. 4632 sayılı kanunda hüküm olmaması halinde sigortacılık kanunun genel hükümlerinin uygulanabilirken yaş düzeltilmesi ile ilgili düzenleme özel nitelikte bir düzenleme olduğundan bireysel emeklilik sistemi tarafından uygulanabilir değildir. Bu nedenle sisteme girişten önce veya girdikten sonra düzeltilmiş yaş dikkate alınır³⁸⁸.

Katılımcının birden fazla emeklilik sözleşmesi olması halinde emeklilik hakkı kazandığı şirkete ilgili sözleşmesi veya diğer emeklilik sözleşmeleri için sözleşmelerin yapıldığı şirkete talepte bulunarak birleştirilmesini talep etmesi halinde tüm emeklilik sözleşmelerinden emekliliğe hak kazanmış olacaktır. Ancak sözleşmelerin birleşmelerini talep etmemesi halinde emekliliğe hak kazanılan

³⁸⁴ Haydar Elveren, *Bireysel Emeklilik Semineri*, İktisadi Araştırmalar Vakfı, İstanbul, 2003, s. 45.

³⁸⁵ Azmi Demirci, *Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi ve Bu Konuda Yapılan Vergisel Düzenlemeler -1- “Vergi Dünyası”*, S: 241 s. 45.

³⁸⁶ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 812; Gülver, a.g.e., s. 196.

³⁸⁷ Gülver, a.g.e., s. 197; Ali Rıza Okur, “Yaş Düzeltme Kararlarının Sosyal Güvenlik Haklarına Etkisi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2005, S: 5, s. 120-145.

³⁸⁸ Gülver, a.g.e., s. 197.

sözleşmeler dışında kalanlar için 10 yıllık süre ve 56 yaş sınırı koşulunu sağlaması gerekmektedir. Ancak otomatik katılım yoluyla yapılan sözleşmelerde sadece kendi aralarda birleştirilme işlemi yapılabilmektedir.

1.7.2.Emeklilik türleri

Emekliliğe hak kazanan katılımcı, birikimlerinin tek seferde veya bir program ile veya yapılacak yıllık gelir sigortası çerçevesinde, aylık maaş olarak ödenmesini isteyebilmektedir. Birikimlerini seçenekler arasında değerlendirebilir veya birini seçebilir. Katılımcı emeklilik tercihini elektronik iletişim araçlarıyla ya da posta yoluyla emeklilik şirketine iletmektedir. Katılımcı emekliliğe hak kazandıktan sonra şirkete başvurması halinde, şirket emeklilik seçeneklerine ilişkin olarak bilgilendirir, emeklilik talep ve bilgi formunu ve hesap bildirim cetvelini, katılımcıya, elektronik iletişim araçları ya da posta adresine yapılan başvurunun emeklilik şirketine ulaşmasından sonra beş iş günü içinde gönderir. Aynı zamanda katılımcı şirketin internet sitesinden bu bilgilere ulaşılabilir.

1.7.1.1.Yıllık gelir sigortası

Katılımcı yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında, emekli aylığı olarak birikimlerini alabilmektedir. Yıllık gelir sigortası 4632 sayılı Kanunda belirli sürelerle ya da toplu olarak yapılan katkılara göre sigortalının hayatta olması durumunda belirli bir süre sonra veya hemen başlayan, lehtara yahut sigortalıya yaşam süresince veya belirli süreler için yapılan programlı yapılan ödemeler olarak tanımlanmıştır. Yıllık gelir sigortası sözleşmesi, şirketle katılımcı arasında emeklilik sözleşmesi ile düzenlenebileceği gibi ayrıca bir sözleşme olarak da düzenlenebilir. Yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında tarafların hak ve yükümlülüklerinin, tazminat yükümlülüğünün türü ve kapsamının, sözleşmenin genel esasları çerçevesinde ilgili şirketin sorumlu tutulduğu riskin, sözleşmeyi sona erdiren durumların ve sözleşme süresinin, ödeme dönemlerinin ve diğer hallerin belirtilmesi gerekmektedir. Yıllık gelir sigortası çerçevesinde ödenecek olan emekli maaşı aylık, 3'er aylık, 6'şar aylık ya da yıllık dönemler şeklinde ödenebilir. Bu ödeme

dönemlerine ve ödeme miktarları ilişkin değişiklik bir sene içerisinde en fazla iki defa yapılabilir. Ancak birikimleri tek seferde alma hakkı saklıdır. Katılımcıya ödenecek olan emekli aylığına ilişkin olarak emeklilik sözleşmesinde herhangi bir miktar garanti edilemez.³⁸⁹ Emeklilik aylığı katılımcının yaptığı katkılar ve bu katkıların getirilerine göre değişiklik göstermektedir.

Katılımcının vefatı halinde ödenmeyen emekli maaşları lehtara veya kanuni mirasçılara ödenmektedir.

Emeklilik planlarının uygulamasına ilişkin esaslar ile yıllık gelir sigortasına ait teknik ve tarife esasları serbest şekilde belirlenir. SEDDKurulunun, lüzumlu gördüğü durumlarda uygulama esasları ile teknik ve tarife esasları SEDDKurumunun onayına sunulabilir (4632 Sayılı Kanun, 2001: 6/6).

1.7.1.2.Defaten ödenmesi

Emekliliğe hak kazanan katılımcı sistemdeki birikimlerinin kısmen veya tamamen ödenmesini talep edebilir. Eğer katılımcı birikimlerin tamamen veya kısmen ödenmesini isterse, talebin emeklilik şirketine ulaşmasından itibaren şirket tarafından on iş günü içerisinde talep yerine getirilmelidir. Bu süre eski düzenlemede yedi gün olarak belirlenmişti.

Gerek yıllık gelir sigortası kapsamında gerekse defaten ödeme kapsamında şirket tarafından süresi içerisinde ödeme veya aktarma işlemi yapılmaz ise bu işlem sebebiyle katılımcının birikiminde nakdi bir azalma olması halinde şirket bu azalmayı katılımcının hesabına öder.

Hak sahiplerine emekli olmaları halinde yıllık gelir sigortası ya da emeklilik sözleşmesi uyarınca yapılması gereken ödeme tutarının, ödeme tarihinin üzerinden on yıl geçmesine rağmen hak sahiplerince ödenmesine ilişkin herhangi bir talep olmaması halinde 10'uncu seneyi takip eden yılbaşından başlayarak altı aylık sürede hak sahiplerinin isim, soy isim ve hak kazanılan paranın tutarını gösteren bir cetvel hazırlanarak SEDDKurumunun emri ile TCMB'ye aktarılır. TCMB'ye yapılan

³⁸⁹Gülver, a.g.e., s. 204; Beril Engin, "Bireysel Emeklilik Sistemi Nedir, Ne Değildir?", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y :1, S: 1, s. 127, 129, 131.

aktarımdan sonra paralar, hak sahipleri tarafından iki yıl süre ile aranmaması halinde hazine geliri olur (4632 Sayılı Kanun, 2001: 6/5).

1.8. Emeklilik Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Görev ve Yetki

1.8.1. Bireysel emeklilik şirketleri ve katılımcının tarafı olduğu emeklilik sözleşmeleri

“Bireysel emeklilik sözleşmeleri”, “bireysel grup emeklilik sözleşmeleri” ve “otomatik katılım emeklilik sözleşmeleri” emeklilik şirketi ve katılımcı arasında yapılmaktadır. Taraflardan birinin sağlayıcı diğerinin ise tüketici olması nedeniyle tüketici işlemi olarak değerlendirilmelidir. Tüketici işlemi niteliğindeki uygulamalar nedeniyle ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklarda tüketici hakem heyeti görevlidir³⁹⁰. TKHK’nın 68.maddesinde yer alan düzenlemeye göre 11.330 Türk Lirasının altında kalan uyuşmazlıkta öncelikle tüketici hakem heyetine başvurmak zorunludur. Uyuşmazlık konusunun miktarına göre görevli olan tüketici hakem heyeti belirlenir³⁹¹. Sağlayıcının tüketici hakem heyetine başvuru yapması halinde tüketicinin yerleşim yerindeki; tüketicinin başvuru yapması halinde ise TKHK’nun 68/3’de belirlenen tüketici işleminin yapıldığı veya tüketicinin yerleşim yerinde bulunan tüketici hakem heyeti yetkilidir³⁹². Belirlenen miktarın üzerindeki uyuşmazlıklarda ve tüketici hakem heyetinin vermiş olduğu kararlara itiraz edilmesi durumunda Tüketici Mahkemeleri görevlidir. Yetkili olan tüketici mahkemesi ise HMK’da yer alan genel yetki kuralına göre davalının yerleşim yerindeki mahkemede veya sözleşme kaynaklı bir uyuşmazlık olması nedeniyle HMK 10. maddesinde yer alan sözleşme gereğince ifanın yapılacağı yerdeki mahkemede de dava açılabilir.

³⁹⁰ Çabri, a.g.e., s. 1134; A. Cem Budak, “6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun’a Göre Tüketici Hakem Heyetleri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 16, Özel Sayı Prof. Dr. Hakan PEKCANITEZ’e Armağan, 2014, s. 80-81.

³⁹¹ Ayrıntılı bilgi için bakınız: Çabri, a.g.e., s. 1145.

³⁹² Hicabi Yağbasan, “Medeni Usul Hukuku Kuralları Çerçevesinde Tüketici Hakem Heyetlerinde Ortaya Çıkan Bazı Usuli Sorunlar”, *SÜAMYOD*, C: 2, S: 1, 2019, s. 85.

Tüketici işlemelerinde yetki sözleşmesi yapılması halinde yetki sözleşmesine ilişkin düzenlemenin kesin hükümsüz olarak değerlendirilmesi gerekmektedir³⁹³.

1.8.2. Emeklilik şirketleri ile sponsorun taraf olduğu emeklilik sözleşmeleri

Emeklilik şirketi ile sponsor arasında yapılan emeklilik sözleşmelerinde, emeklilik şirketi sağlayıcı konumunda olmasına rağmen sponsorun tüketici niteliğinde olmaması nedeniyle yapılan emeklilik sözleşmesi tüketici işlemi niteliği taşımaz. Bu nedenle tüketici hakem heyeti veya tüketici mahkemeleri görevli değildir. BESHY’de yer alan sponsora ilişkin tanımında açıkça işveren dışındaki kişi olarak belirtilmiştir. Dernek, vakıf, tüzel kişiliğe sahip meslek kuruluşları gibi kurumların sponsor olması nedeniyle ticari bir işletme söz konusu değildir ayrıca sponsor ile şirket arasında yapılan sözleşmeler mutlak ticari iş kapsamında yer almamaktadır (TTK, m. 3,4,). Bu nedenlerden dolayı bu sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlıklar ticaret mahkemelerinin görev alanına girmez (TTK, m.4.). Bireysel emeklilik sistemine ilişkin mevzuatta da görevli mahkemeyi belirleyen bir düzenleme yer almamasından dolayı genel yetkili mahkeme olan Asliye Hukuk Mahkemeleri sponsorun taraf olduğu emeklilik sözleşmelerinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda görevlidir³⁹⁴. Uyuşmazlık konusunda yetkili mahkeme ise özel bir yetki kuralı bulunmaması ayrıca sözleşmeden kaynaklanan bir ihtilaf olması nedeniyle davalının yerleşim yeri veya sözleşme gereğince ifanın yapılacağı yer mahkemesidir (HMK, m. 6,10.)³⁹⁵. Tüketici işlemi niteliğindeki bireysel emeklilik sözleşmelerinden farklı olarak yetki sözleşmesi yapılması konusunda kısıtlayıcı bir hüküm bulunmamaktadır³⁹⁶.

³⁹³ Çabri, a.g.e., s. 1189.

³⁹⁴ Gülver, a.g.e., s. 215.

³⁹⁵ Gülver, a.g.e., s. 221.

³⁹⁶ Gülver, a.g.e., s.222.

1.8.3. İşveren grup emeklilik sözleşmeleri

İşveren grup emeklilik sözleşmelerinin tüketici işlemi olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Ancak işverenin tacir olması nedeniyle uyuşmazlığın ticaret mahkemelerinin görev alanında yer alıp almadığı değerlendirilebilir. Uyuşmazlığın Ticaret Mahkemelerinin görev alanına girmesi için mutlak ticari iş kapsamında yer alması veya her iki tarafın da ticari işletmesi ile ilgili olması gerekmektedir. TTK m.4 kapsamında bireysel emeklilik sözleşmeleri mutlak ticari iş olarak değerlendirilmemiştir. Bu nedenle işverenin taraf olarak yer aldığı emeklilik sözleşmelerinde görevli mahkemenin tayini için incelenmesi gereken konu, işverenin yapmış olduğu sözleşmenin işverenin ticari işletmesi ile ilgisidir. Ticari işletme ile ilgili olan işler geniş olarak yorumlanarak ticari işletmenin konusunda yer almayan ancak bağlantılı olan mevzuların da ticari işletme ile ilgili olduğu yönünde değerlendirme yapılmalıdır³⁹⁷. İşverenin çalışanlarının yararına bireysel emeklilik sözleşme yapmasının işverenin ticari işletmesi ile dolaylı olarak ilgili olduğu yönünde yorum yapılabilir. Bu nedenle işveren grup emeklilik sözleşmelerinden doğabilecek olan ihtilaflarda Ticaret Mahkemesinin görevli olduğu yönünde yorum yapılabilir. Yetkili mahkeme ise HMK'nın 6. ve 10. maddelerinde yer alan sözleşme gereğince ifanın yapılacağı yer ve davalının yerleşim yeri mahkemeleridir. Ayrıca yapılacak olan bir sözleşme ile yetkili mahkeme tayin edilebilir.

2.BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE SAĞLANAN TEŞVİKLER

Bireysel emeklilik sisteminin, gönüllük esasına dayanmasından dolayı sisteme katılımları teşvik etmek amacıyla birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de çeşitli teşvikler uygulanmaktadır. Sistemi teşvik etmek amacıyla yapılan uygulamalar sistemin gelişmesine ve sistemden beklenenin gerçekleşmesine katkı sağlamasının

³⁹⁷ Mehmet Bahtiyar, Levent Biçer, “Adi İş/ Ticari İş/ Tüketici İşlemi Ayrımı ve Bu Ayrımın Önemi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C: 22, S: 3, 2016, s. 414.

yanında ülkedeki tasarrufları arttırarak serbest piyasanın da gelişmesine yardımcı olacaktır³⁹⁸.

Sürdürülebilir bir sistem oluşturmak için teşviklerin varlığı neredeyse zorunlu bir hal almaktadır. Bireylerin yatırımlarını uzun süre bir yere bağlaması ve bunun gönüllü yapılması devlet desteği olmadan sağlanabilecek bir durum değildir. Bu nedenle yatırımlarını bireysel emeklilik sisteminde değerlendiren kişiler için vergisel teşvikler sağlanmıştır.

Bireysel emeklilik sisteminin gayeleri arasında bireylere yaşlılık döneminde ek gelir sağlamak olsa da asıl amaç ekonomiye uzun vadeli ek kaynak yaratmak ve ekonomik kalkınmayı sağlamaktır³⁹⁹. Her ne kadar bireysel emeklilik sisteminde yapılan vergisel destekler ve devlet katkısı, devlet bütçesi açısından külfet olarak gözükmüyor olsa da bireylerin sisteme dahil olması ve sistemde kalmasındaki temel etkindir⁴⁰⁰. Bireylerin sisteme katılımının artması ile ekonomiye sağlanan kaynağın artacağı da açıktır. Bu nedenle devlet teşvikleri ekonomik kalkınma açısından oldukça önemli bir yere sahip olmaktadır.

Sistemin ilk kurulumundan itibaren devlet tarafından teşvik politikaları uygulanmaktadır. 2012 yılına kadar vergi teşvikleri daha karmaşık iken 13.06.2012 yılında çıkartılan 6327 sayılı kanun, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunda yapılan düzenleme ve 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Bireysel Emeklilik Sistemindeki Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik ile daha basit hale getirilmiştir. Ayrıca 2013 yılında yapılan düzenleme ile devlet katkısı sistemi uygulanmaya başlamıştır.

Bireysel emeklilik sisteminde, otomatik katılım sisteminden farklı olarak katılımcılar sistem hakkında bilgi sahibi ve gönüllü olarak bireysel emeklilik planı oluşturuyorlardı. Ancak otomatik katılım sistemi ile bireylerin sisteme zorunlu olarak dahil edilmelerinde katılımcıların sistemde kalması amacıyla devlet teşvikleri daha önemli bir hal almıştır. Bu nedenle otomatik katılım sistemine dahil olan katılımcılar için ek teşvikler düzenlenmiştir⁴⁰¹. Otomatik katılımı sağlanan teşvikler konusunda,

³⁹⁸ Cemil Rakıcı ve Mehmet Ela, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Vergisel Teşvikler”, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C: 16, S :3, Y: 2016, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/527053> [Erişim 13.06.2022] s. 98.

³⁹⁹ Acuner, a.g.e., s. 59.; Demir ve Yavuz, a.g.e., s. 285.

⁴⁰⁰ Rakıcı ve Ela, a.g.m., s. 105.

⁴⁰¹ Meral, a.g.e., s. 121.

Birleşik Krallık ve Yeni Zelanda da sisteme katılan çalışanlara devletin vergi teşviki ve devlet katkısı sağlanması yol gösterici olmuştur⁴⁰².

2.1.Vergi Avantajları

Pek çok devlet bireysel emeklilik sistemine katılımı arttırmak için vergi avantajları sağlamaktadır. Devletler tarafından uygulanan destekler farklılık göstermekle birlikte genellikle fon gelirlerinin, işveren ve işçi katkılarının, emeklilikte yapılan ödemelerin kısmen ya da tamamen vergi kapsamı dışında bırakılması şeklinde olmaktadır⁴⁰³. Diğer ülkelerde bu uygulamalar bir veya iki aşamada olur iken ülkemizde her aşamada vergi teşviki söz konusudur⁴⁰⁴.

Dünya da bireysel emeklilik sisteminde vergilendirme; fona ödenen primlerden, fonun yatırım gelirlerinden ya da fondan kişilere yapılan toplu ödemelerden veya emekli maaşlarından yapılmaktadır⁴⁰⁵. Bireysel emeklilik sisteminde uygulanan teşvikler 3 grupta ele alınabilir; Katılımcıların katkı payı ödeme döneminde, emeklilik şirketlerinin ödenen katkı paylarını yatırıma yönlendirmesi ve gelir elde etme dönemi ve son olarak katılımcıların emekli olarak veya herhangi bir nedenle sistemden ayrılma halinde uygulanan teşvikler şeklinde uygulanmaktadır⁴⁰⁶.

Vergi teşvik sistemi 2012 öncesi ve sonrası olarak ele almak sistemin işleyişini anlamak açısından önemlidir.

2.1.1.Bireysel Emeklilik Sisteminde 2012 Yılı Öncesi Vergilendirme Teşviki

2012 yılında yapılan düzenlemeden önce teşvikler katkı payı tahsil sürecinde ve emeklilik ya da herhangi bir nedenle sistemden ayrılma durumlarında uygulanmaktaydı⁴⁰⁷.

⁴⁰² Meral, a.g.e., s. 134.

⁴⁰³ Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 818.

⁴⁰⁴ Hatice Yurtsever ve Tuğçe Katkı Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Vergisel Teşviklerin Değerlendirilmesi, *BAU Hukuk Dergisi*, C: 11, S: 139, s. 21vd.; Tuncay ve Ekmekçi, a.g.e., s. 818.

⁴⁰⁵ Tantan, a.g.e., s. 59.

⁴⁰⁶ İnan, a.g.e., s. 164.

⁴⁰⁷ İnan, a.g.e., s. 165.

Katkı payının ödenmesi aşamasında ödenen katkı paylarının gelir vergisinden indirilmesi ile vergi teşviki sağlanmaktadır. Ücretli çalışan ve memurlar ödemiş oldukları katkı paylarını aylık brüt ücretin %10'unu ve yıllık katkı payı tutarının asgari ücretin yıllık brüt tutarını aşmamak koşulu ile gelir vergisi matrahından indirebilirler. Yıllık beyanname veren vergi mükellefleri ise yıllık gelirlerinin %10'unu ve yıllık brüt ücret tutar sınırını geçmemek koşulu ile ödedikleri katkı paylarını matrahtan indirebilirler. Aynı sınırlar içerisinde işverenlerin çalışanları için ödenmiş katkı payları ticari kazanç tespitinde doğrudan gider olarak beyan edebilir. Katkı payı ödemesinin belgelendirilmesi gerekliliği söz konusuydu. Aynı zamanda eş ve çocuklar için katkı payı ödemesi yapılırsa dahi yapılan vergi indirimi %10'luk aylık brüt ücret sınırı aşılamıyordu⁴⁰⁸.

Sistemden herhangi bir nedenle ayrılma durumunda ise beş farklı durum söz konusu olmaktadır. Ancak bu beş farklı olasılığın temelinde sistemde ne kadar uzun süre kalınırsa vergi teşvikinde atış sağlama yatmaktadır. On yıldan daha az süre katkı payı ödeyerek sistemden ayrılan katılımcının birikimleri üzerinden %15 kesinti yapılarak katılımcıya ödeme yapılır. Sistemde on yıldan fazla katkı payı ödeyerek 56 yaşını doldurmadan sistemden ayrılan katılımcılardan %10 kesinti yapılmaktadır. Emekliliğe hak kazanıp defaten ödeme yapılması halinde birikimlerin %25 ine vergi muafiyeti uygulanır ve kalan %75'lik kısmından %5 kesinti yapılmaktadır. Emekliliğe hak kazanılması halinde yıllık gelir sözleşmesi kapsamında ömür boyu aylık bağlanması halinde katılımcıdan herhangi bir vergi alınmamaktadır. Son durum olan ölüm, maluliyet gibi zorunlu hallerde sistemden ayrılma durumunda; tek seferde ödeme olması halinde emekliliğe hak kazanan katılımcının defaten ödemesi durumunda uygulanan kesinti ve muafiyet uygulanır, ömür boyu aylık bağlanması halinde ise vergi ödemesi kesintisi yapılmaz.

Kesintilerin toplam birikim üzerinden yapılması yani anaparanın menkul sermaye iradı olarak değerlendirilmesi oldukça eleştirilmiştir⁴⁰⁹. Katılımcının vergilendirilmiş

⁴⁰⁸ İnan, a.g.e., s. 165; Gökür Büyükkara ve Mehmet Balcı, "Bireysel Emeklilik Sisteminde Eski ve Yeni Teşvik Düzenlemeleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF Dergisi*, Y: 1, S: 1 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/231937> [Erişim 14.06.2022] s. 6.

⁴⁰⁹ Büyükkara ve Balcı, a.g.m., s. 6-7; İnan, a.g.e., s. 167; Acuner, a.g.e., s. 317; Mustafa Dakın, Bireysel Emeklilik Katkı Paylarının Geri Ödenmesinde Acı Son!, *Vergi Dünyası Dergisi*, S: 354, Şubat 2011, s. 58; Budak ve Sarı, a.g.m., s. 70.

kazancı ile sisteme katkı payı ödemesi yapması halinde çifte vergilendirme olacaktır. Ayrıca belirlenmiş katkı payı uygulandığı için katılımcının kar etmemesi gibi bir durum olduğunda eksi kazançla sistem ayrılma durumu söz konusu olabilir⁴¹⁰. Bu nedenlerden dolayı birikimlerin toplamı üzerinden vergilendirme yapılması dava konusu olmuştur⁴¹¹. Danıştay 4. Dava dairesinin 24.01.2011 tarihli kararında⁴¹² anaparanın menkul sermaye iradı sayılmasında hukuka aykırılık görmemiş ve başvuruyu reddetmiştir⁴¹³. Ancak 2012 yılından sonra yapılan düzenleme ile bireysel emeklilik sisteminden elde edilen yatırım gelirleri vergilendirmenin konusu yapılmıştır.

2.1.2. Bireysel Emeklilik Sisteminde 2012 Sonrası Vergilendirme Teşviki

Vergi düzenlemesinde 2012 yılında yapılan değişiklikler bireysel emeklilik sisteminin vergilendirmesini daha sade bir hale getirmiştir⁴¹⁴. Sistemdeki bazı vergi avantajları yerine devlet katkısı uygulaması getirerek ekonomik okuryazarlığı düşük olan toplumumuz açısından daha net bir teşvik yürürlüğe girmiştir. Ayrıca vergi mükellefi olmayan kişileri de kapsayan bir düzenleme olmuştur.

Yapılan düzenleme öncesinde katılımcıların anaparaları da menkul sermaye iradı olarak kabul edilerek vergi kesintileri toplam birikim üzerinden yapılmaktaydı. Ancak yapılan düzenleme ile yalnızca yatırım geliri üzerinden vergi kesintisi yapılmaya başlanmıştır⁴¹⁵. Hak kazanılan devlet katkısı ve getirileri dahil tüm birikimden ödenen katkı payları ve hak kazanılan devlet katkısı kısmı düşürülerek vergi kesintisine tabi tutulacak irat belirlenebilir⁴¹⁶. Eski sistemde bazı durumlarda vergiden muaf tutulan kısım yeni düzenleme ile kaldırılmıştır.

⁴¹⁰ Acuner, a.g.e., s. 317.

⁴¹¹ İnan, a.g.e., s. 167; Büyükkara ve Balcı, a.g.m., s. 6-7.

⁴¹² Danıştay 4. Dava Dairesi, 24.01.2011, 2009/8882 E., 2011/269 K (<https://karararama.danistay.gov.tr/> [Erişim 14.06.2022])

⁴¹³ Acuner, a.g.e., s. 316.

⁴¹⁴ İnan, a.g.e., s. 167.

⁴¹⁵ Acuner, a.g.e., s. 332.

⁴¹⁶ İnan, a.g.e., s. 168.

Yeni düzenleme hem katkı payı getirisi hem de devlet katkısı getirisi üzerinde yapılacak olan vergi kesintileri⁴¹⁷:

-On yıldan az katkı payı ödeyerek sistemden ayrılan kişilerden %15

-On yıldan fazla katkı payı ödeyip 56 yaşını doldurmadan sistemden ayrılanlardan %10

-Emeklilik hakkı kazanarak sistemden ayrılanlardan %5(tek primli yıllık gelir sigortasında ise yapılan ödemelerin tamamı gelir vergisinden muaftır)

-Vefat, maluliyet gibi zorunlu nedenlerden dolayı sistemden ayrılanlardan %5 oranında yapılmaktadır.

Ayrıca devlet katkısı veraset ve intikal vergisinin konusuna girmesine rağmen hak kazanılan devlet katkıları veraset ve intikal vergisinden istisna tutulmuştur.

Çalışan adına katkı payı ödeyen işverenleri desteklemek adına işverenler çalışanın yıllık brüt ücretinin %15'ini gider olarak gösterilebilecektir. Ancak işveren tarafından sağlanan sağlık ve hayat sigortaları için %15'in üzerinde ayrıca bir gider gösterilemez.

Emeklilik yatırım fonlarının kazançları ve katılma paylarının fona iadesinden doğan gelirler kurumlar vergisinden muaf tutulmuştur. Emeklilik şirketi ise kurumlar vergisinden istisna tutulmamıştır. Aynı zamanda emeklilik şirketleri ve bünyesindeki fon kuruluşlarına damga vergisi muafiyeti sağlanmıştır⁴¹⁸.

Katılımcılar katkı paylarının fona yönlendirmesi sürecinde fondan elde etmiş oldukları kazançlar, gelir ve kurumlar vergisine tabi değildir. Devlet katkısından da herhangi bir gelir veya kurumlar vergisi kesintisi yapılamaz⁴¹⁹. Bu sayede elde ettikleri kazançlarda bir azalma olmayacağından fonlarının getirisinin artması mümkün olacaktır. Beyanname ile katkı payının matrahtan düşürülmesi imkânı yeni düzenleme ile kaldırmış, vergi indirimi düzenlemesi yerine devlet katkısı düzenlemesi yapılmıştır. Bu sayede teşviklerin daha çok katılımcıyı kapsaması, daha

⁴¹⁷ Acuner, a.g.e., s. 339.

⁴¹⁸ İnan, a.g.e., s. 170; Mustafa Harun Atılğan, "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Teşvik Yapısının Değerlendirilmesi", *Vergi Sorunları Dergisi*, Y: 2017, S: 347, s. 60-63.

⁴¹⁹ Gülsün İşseveroğlu ve Zeynep Hatunoğlu, "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında Swot Analizi", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Y: 2012, S: 56, s. 161; İnan, a.g.e., s. 170.

genel bir hal alması sağlanmıştır. Ancak çalışanları adına katkı yapan işverenler için devlet katkısı söz konusu olmadığından ticari kazanç tespitinde gider olarak gösterilmeye devam edilmiştir.

Yapılan düzenleme ile 2013 yılında sisteme girişler bir önceki yıla göre iki katı oranında artmıştır. Bu durum yeni teşviklerin istenilen sonucu verdiği yönünde bir veri olarak değerlendirilebilir⁴²⁰.

2.2.Devlet Katkısı

Yapılan düzenleme öncesinde bireyler vergi gibi konularda yeterince bilgi sahibi olmadıkları ve vergi teşviklerinin mükellef olmayanları kapsamaması nedeniyle sağlanan destekler sisteme katılım açısından istenen faydayı sağlayamıyordu. Bireysel emeklilik sisteminin cazibesini arttırmak için 13.6.2012 tarihli ve 6327 sayılı kanun ile katılımcılara devlet katkısı ödemesi yapılması öngörülmüştür. Bu düzenleme doğrultusunda 01.01.2013 tarihi sonrasında itibaren katılımcıların hesabına devlet katkısı yatırılmaya başlanmıştır. Devlet katkısı sistemi ile vergi kesintilerinden yapılan matrah birikimlerine getiri olarak değiştirilmiştir⁴²¹.

Bireysel veya gruba bağlı emeklilik planlarında yatırılan katkı paylarının %30'u oranında devlet tarafından ödenen tutar olarak ifade edilmektedir⁴²². Belirlenen %30'luk devlet katkısı oranı 22 Ocak 2022 tarihine kadar %25 olduğundan bu tarihten önce katılımcıların hesabına aktarılan devlet katkısı oranı %25'dir. Yabancı para cinsinden yapılan ödemelerde Cumhurbaşkanı bu oranı %10'a kadar indirmeye yetkilidir. Devlet katkısından 5901 sayılı Kanununun 28 inci maddesi kapsamındaki katılımcılar ile Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları yararlanabilmektedir. Katılımcılar katkı payı olarak sisteme aktarmış oldukları ödemeler için üst sınıra kadar devlet katkısı alabilmektedir. Ödemenin toplu, ek veya düzenli olması önemli değildir. Fakat vakıf ve sandıklardan bireysel emeklilik hesabına aktarılan birikimler için

⁴²⁰ İnan, a.g.e., s. 169; Selamet Yazıcı, "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Uygulaması", T.C. Ankara Üniversitesi SBE, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara 2015, s. 102-103.

⁴²¹Büyükkara ve Balcı, a.g.m., s. 8.

⁴²²EGM, Devlet Katkısı, <https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/devlet-katkisi/> [Erişim 15.06.2022]

devlet katkısı ödenmez. Birikimler aktarılmasından sonra yapılan ödemeler için ise devlet katkısı ödemesi yapılmaktadır.

Devlet katkısı üst limiti, katkı payı ödenen yıla ilişkin brüt asgari ücret tutarının %30'unu geçemez. Katılımcının devlet katkısından üst sınırdan yararlanabilmesi için ödemesi gereken tutar 2022 yılındaki asgari ücret üzerinden hesap yapılırsa $5.004 \times 12 = 60.048$ TL'dir. Devlet katkısı ise bu tutarın %30'undan fazla olamaz. Ancak 22.01.2022 yılında yapılan düzenleme ile SEDDKurumu tarafından belirlenen usul ve esaslara göre üst limitin üzerinde yapılan katkı payları için, katkı payının ödendiği yılı takip eden yıllarda devlet katkısı ödemesi yapılabilmesinin önü açılmıştır. Bu düzenleme ile katılımcıların sisteme yapacakları katkı payı ödemelerini arttırmayı amaçlamışlardır. Devlet katkısı emeklilik şirketi tarafından emeklilik gözetim merkezine gönderilen bilgiler üzerinden EGM tarafından hesaplanmaktadır. Otomatik katılım sisteminde de devlet katkısı için üst sınır uygulanmaktadır. Ancak katılımcının hem otomatik katılım ile dahil olduğu emeklilik planı hem de gönüllü bireysel emeklilik sistemi ile dahil olduğu emeklilik planı olması halinde her iki emeklilik planı için ayrı ayrı devlet katkısının üst sınırından yararlanabilmektedir.

Devlet katkısı bakanlık bütçesinden emeklilik gözetim merkezine gönderilir. Emeklilik gözetim merkezi hesaplamaları yaptıktan sonra katılımcının hesabına yatırmak üzere emeklilik şirketine aktarılır.

İşveren tarafından çalışan adına ödenen katkı payı için devlet katkısı ödemesi yapılmamaktadır. İşveren ödemiş olduğu katkı paylarını ticari gider olarak vergi matrahından indirmektedir. Bu nedenle işveren grup emeklilik sözleşmesi bireysel emeklilik sözleşmesine aktarılması halinde işveren grup emeklilik sözleşmesinde geçen süre için devlet katkısı ödenmeyecek, katılımcının aktarımdan sonra yaptığı katkı payları için devlet katkısı ödemesi yapılacaktır. Ancak arada istihdam ilişkisi olmaması halinde katılımcı adına başka birisinin katkı payı ödemesi yapması halinde katılımcıya devlet katkısı ödemesi yapılmaktadır.

Katılımcının devlet katkısına hak kazanabilmesi için sistemde belirli bir süre kalması gerekmektedir. Sistemde daha uzun kalınmasını sağlamak amacıyla sistemde kalma süresi arttıkça hak kazanılan devlet katkısı tutarı da artmaktadır. Gönüllü bireysel emeklilik sisteminde olduğu gibi otomatik katılım sisteminde de devlet katkısına

ilişkin olarak hak ediş oranları uygulanmaktadır. 4632 sayılı kanunda ek madde-1'e göre katılımcının sistemde:

“En az 3 yıl kalması halinde devlet katkısı tutarının %15'ine

En az 6 yıl kalması halinde devlet katkısı tutarının %35'ine

En az 10 yıl kalması halinde devlet katkısı tutarının %60'ına hak kazanır.”

Emeklilik hakkı kazanarak veya vefat ya da maluliyet nedeniyle sistemden ayrılması halinde devlet katkısı tutarının tamamına hak kazanmaktadır. Devlet katkısı katılımcıya emekli olduktan veya sistemden ayrılmaları halinde ödenmektedir.

Ayrıca 01.01.2013 tarihi öncesinde sisteme giren katılımcılar için 01.01.2016 tarihine kadar sistemde kalmaları halinde sistemde kalma süreleri göz önüne bulundurularak 1 Ocak 2013 tarihinden öncesi için de devlet katkısı ödenir. 01.01.2013 tarihi öncesi sistemde 3 seneden fazla ve 6 seneden az ve 6 sene kalan katılımcılara 1 sene, sistemde 6 seneden fazla ve 10 seneden az ve 10 sene kalanlara 2 sene, sistemde 10 seneden fazla bulunan katılımcılara ise 3 sene süre eklenecektir⁴²³. Bu düzenleme sisteme daha erken dahil olan katılımcılar korunmak istenmiştir.

Devlet katkısı sisteminde katılımcının katkı payı ödemesi yaptığını belgelendirmesi gerekmemektedir. Katkı payı makbuzlarının teslimi ile ilgili işlemler konusu emeklilik şirketleri sorumluluğuna bırakılmıştır. Sorumlulukların yerine getirilmemesinden kaynaklı oluşabilecek hak kayıplarından emeklilik şirketleri sorumludur.

Katılımcının birden fazla emeklilik şirketinde bireysel emeklilik hesabı olması halinde her hesap için ayrı üst sınır uygulanmaz. Üst limit katılımcı bazında uygulanmaktadır.

Devlet katkısı, katkı payı ödemesinin emeklilik şirketinin hesabına geçen ayı takip eden ayda emeklilik hesabına aktarılmaktadır. Devlet katkısı, devlet katkısı fonunda değerlendirilmektedir. Gönüllü bireysel emeklilik sisteminde devlet katkısı katılımcının hesabına nakden ödenir. Ancak otomatik katılım sisteminde katılımcının hesabına nakden ödeme yapılmaz yalnızca kayden yansıtılır. Otomatik katılımda

⁴²³ EGM, Devlet Katkısı Rehberi, https://egm.org.tr/Sites/1/upload/files/Devlet_Katkisi_Rehberi_2022-1557.pdf, [Erişim 15.06.2022]

devlet katkısı taahhüt edilir. Katılımcı devlet katkısına hak kazanması halinde nakden ödeme yapılır. Ayrıca gönüllü bireysel emeklilik sisteminde devlet katkısı bakanlıkça belirlenen devlet katkısı fonunda değerlendirilir. Otomatik katılımda ise taahhüt edilen devlet katkısı TÜFE değişim oranına göre faizlendirilir⁴²⁴. Devlet katkısının hak edilen ve hesaba nakden yatırılan tutarı ise gönüllü bireysel emeklilik sisteminde olduğu gibi bakanlık tarafından belirlenen devlet katkısı fonunda değerlendirilir.

Otomatik katılım sisteminde gönüllü bireysel emeklilikten farklı olarak cayma hakkını kullanmayıp sistemde kalan katılımcılara tek sefer ödenmek üzere 1000 TL tutarında devlet katkısı ödenmektedir (BETYSK, m.ek-2). Başlangıç katkısı da devlet katkısının hak kazanma ve ödeme şartlarına tabidir. Ayrıca otomatik katılım sisteminde ek bir diğer teşvik ise katılımcı emeklilik hakkı elde etmesi halinde, birikimlerini en az on yıllık gelir sigortasına aktarması halinde birikimlerine ek yüzde beş devlet katkısına hak kazanmaktadır (BETYSK, m. ek-2). Çalışana yapılacak olan katkıların takip ve tahsil sorumluluğu emeklilik şirketine aittir.

Devlet katkısı hesabında yer alan tutarlar rehnedilemez, haczedilemez ve iflas masasına konu edilemez (BESHY, m.26).

Devlet katkısının ödenmesi halinde ödemeyi gerektiren tarihten itibaren 10 sene içerisinde, katılımcı tarafından aranmaması halinde onuncu seneyi takip eden yılbaşından başlayarak altı ay içinde Merkez Bankasına aktarılmaktadır. Aktarımdan itibaren 2 sene içerisinde sahipleri tarafından aranmaz ise Hazineye devredilir.

2.3. Yabancılar İçin Türk Vatandaşlığı Hakkı

Türk vatandaşlığının kazanılma yollarından biri de Türk Vatandaşlığı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelikte 20. Maddesinde yer alan vatandaşlığın istisnai yolla kazanmasıdır. 13/5/2022 tarihli ve 31834 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “*Türk Vatandaşlığı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*” ile yabancıların, bireysel emeklilik

⁴²⁴ Meral, a.g.e., s.121.

sistemine Beş Yüz Bin Amerikan Doları veya karşılığı döviz tutarında katkı payını yatırmaları, yatırılan katkı payını SEDDKurumunun belirlemiş olduğu fonlarda değerlendirerek sistemde üç yıl kalmaları halinde Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşı olabileceklerdir. Katılımcılar, sistemde üç yıl kalmadan vatandaş olamayacakları için, yalnızca Türk vatandaşlarının yararlanabileceği devlet katkısı teşvikinden yararlanamaz. Ancak Türk vatandaşı olduktan sonra sistemde kalmaya devam ederlerse devlet katkısı teşvikinden yararlanabilirler.

Yabancıların, katkı paylarının hangi fonlarda değerlendirileceğine SEDDKurumu karar verecektir. Ekonomiye katkısının daha iyi yansması için devlet iç borçlanma senetlerinde değerlendirilmesi ön görülmektedir. Sisteme yatırım yapan yabancıların üç yıl sonra vatandaş olmaları nedeniyle sistemden ayrılmaları olasıdır. Kanaatimizce sistemden toplu ayrılma halinde ekonomiye büyük bir yük getirilmesi olasıdır. Yabancılar için çıkarılan düzenlemenin hareket noktası ekonomiye kaynak yaratmanın yanı sıra 2003 yılında sisteme katılan bireylerin emeklilik hakkı kazanması ile ayrılmaları neticesinde ortaya çıkacak sorunları ortadan kaldırmak olduğu aşikârdır.

Türk Vatandaşlığı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin 20. Maddesinde yapılan düzenleme ile konut alımı ile vatandaş olmak için yapılacak olan konut alımının değerinin 400 bin Amerikan doları olması konusunda 13.05.2022 tarihinde güncelleme yapılmıştır. Her ne kadar 250 bin Amerikan doları olan miktar arttırılrsa da konut alımında bireysel emeklilik sistemindeki gibi bir bekleme süresi olmaması ve yatırım yapılması gereken tutarın daha düşük olması sebebiyle yabancıların bireysel emeklilik sistemini tercih etmesini olumsuz etkilemektedir.

3.YAPTIRIMLAR

Bireysel emeklilik sisteminde, sistemin sùjeleri olan gerçek veya tüzel kişilerin mevzuattan kaynaklanan yükümlölüklerine aykırı hareket etmeleri halinde uygulanacak yaptırımlara ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Yaptırımlar adli ve idari yaptırımlar olmak üzere iki grup halinde düzenlenmiştir.

4632 sayılı kanun uyarınca suç teşkil eden hareket ve fiiller başka kanunlar içinde suç teşkil etmesi halinde faillere en ağır cezanın uygulanacağı kanun maddesi uygulanmaktadır.

2.1.İdari Suçlar ve Yaptırımları

İdari suçlar, kanun kapsamında yapılması gereken fiillere aykırılık adli anlamda suç teşkil etmeyen, idari olarak cezalandırmayı gerektiren ve mali sonuçları olan fiillerdir⁴²⁵.

4632 sayılı kanun uyarınca konusuna göre Sermaye Piyasası Kurulu tarafından veya SEDDKurumu kararı ile gerekçeyle belirtilmek şartı ile bu kanuna tabi gerçek veya tüzel kişiler hakkında, bu kanunun 22. maddesine göre;

Bireysel emeklilik sözleşmesi yapılması konusunda yapılan düzenlemeye aykırılık nedeniyle 3 bin Türk Lirası idari para cezası ön görülmüştür. Kanunun 5. maddesinde yer alan hesabın aktarılmasına ilişkin hükümlere aykırılık halinde ise iki bin Türk Lirası, ayrıca aynı maddede yer alan katılımcının hesabında yer alan birikimlerin yatırıma yönlendirilmemesi ya da paylaşırma işleminin kanuna aykırı yapılması halinde 2 bin Türk Lirası idari para cezası öngörülmüştür. Emeklilik hakkı kazanan katılımcının emeklilik ödemesinin usulüne göre yapılmaması veya emeklilik hakkı kazanan bireysel emeklilik hesabına aktarım talebinin gereği gibi yerine getirilmemesi halinde 2 bin Türk lirası aynı maddede yer alan tasdik edilmeden sözleşmenin uygulanmaya başlanması nedeniyle 3 bin Türk Lirası idari para cezası yaptırımı uygulanmaktadır. Katılımcıya ödemeler ve giderler konusunda gereken bildirimlerin yapılmaması halinde 2 bin Türk Lirası idari yaptırım uygulanır. Bireysel emeklilik şirketleri dışında bireysel emeklilik alanında faaliyet gösterdikleri yönünde izlenim veren ifade kullananlar yedi bin beş yüz Türk Lirası, aldatıcı, yanıltıcı, gerçek dışı reklam veya ilan verenlere 15 bin Türk Lirası, katılımcılara verilecek olan 2 bin Türk Lirası idari para cezası yaptırımı uygulanmaktadır. Bireysel emeklilik şirketlerinin ve bireysel emeklilik araçlarının sorumluluklarını yerine getirmemesi halinde 3 bin Türk Lirası, bireysel emeklilik araçlarının sicile kaydolmadan ya da araçlarda aranan özellikleri taşımadan bireysel emeklilik aracısı

⁴²⁵Ünan ve Karayazgan, a.g.e., s. 119.

olması halinde 6 bin Türk Lirası idari para cezası yaptırımı uygulanmaktadır. Emeklilik şirketinin genel müdürünün, genel müdür yardımcısının, denetim kurulu üyelerinin kanunda aranan niteliklere sahip olmaması halinde 15 bin Türk Lirası, genel müdür veya yardımcısının görevden ayrılmadan önce gereken bildirim yapmaması halinde 3 bin Türk Lirası ayrıca genel müdürün, denetim kurulu üyelerinin, yönetim kurulunda bulunanların, birinci derecede imza yetkisine sahip olanların ve genel müdür yardımcısının 4632 sayılı kanuna aykırılıktan dolayı hapis cezası veya bir defadan fazla ağır para cezası almamış kişiler olması koşuluna aykırılık halinde 15 bin Türk Lirası idari para cezası ön görülmüştür. Ana sözleşmenin tescil edilmesi konusunda kanuna aykırılık olursa 15 bin Türk Lirası, emeklilik şirketinin kanuna aykırı şekilde devredilmesi veya emeklilik şirketlerinin belirlenen usuller dışında birleştirilmesi halinde 15 bin Türk Lirası idari para cezası yaptırımı uygulanır. Bağımsız dış denetim yükümlülüğü gereği gibi yerine getirilmez ise 15 bin Türk Lirası idari para cezası uygulanmaktadır. Ayrıca *“Bakanlık, Kurum ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından alınan kararlara, çıkarılan yönetmelik ve tebliğler ile yapılan diğer düzenlemelere uyulmaması halinde, yukarıdaki fıkralarda, sigortacılık mevzuatı ve sermaye piyasası mevzuatında öngörülmüş bir cezanın olmadığı hallerde iki bin Türk Lirası idari para cezası verilir.”*

Kanun tarafından öngörülen cezaların uygulanmasından önce ilgili kişi ve kuruluşların savunması istenir. Eğer ilgililer savunma talebinin tebliğinden itibaren bir ay içerisinde savunma yapmaz ise savunmadan vazgeçmiş sayılmaktadır.

Belirlenmiş olan fiillerin iki yıl içerisinde tekrar işlenmesi halinde yaptırımlar ağırlaşmaktadır. Fiilin ilk tekrarında iki katı ceza uygulanmaktadır. Daha sonraki tekrarlarda ise üç katı arttırılarak uygulanmaktadır. Ancak tekrar eden fiilin iki yıl içerisinde işlenmesi gerekir aksi halde tekrarlayan fiiller için ağırlaştırılmış ceza uygulanmaz.

Emeklilik faaliyeti yapmak adına gerekli izinleri almamalarına rağmen bireysel emeklilik faaliyetinde bulunan veya öyle bir izlenim verecek şekilde davranan gerçek veya tüzel kişilerin cezai kovuşturmaları sırasında gecikmesinde sakınca doğabilecek bir hal olması durumunda valilikler tarafından ilgili işyerleri kapatılır, reklam ve ilanlar durdurulur veya toplatılır.

Bu düzenleme kapsamında cezaların tahsili Amme Alacakları Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre ilgili vergi daireleri tarafından gerçekleştirilmektedir. İdari para cezaları tüzel kişiler bakımından TTK 65. Maddesinde yer alan haksız rekabet hükümlerine göre uygulanmaktadır.

2.2.Adli Suçlar ve Yaptırımları

4632 sayılı Kanunun 23. maddesi kapsamında hukuka aykırı adli anlamda suç teşkil edecek olan fiillere ilişkin yaptırımlar düzenlenmiştir.

Bu kanun maddesine göre cezai sorumluluk altına girecek olan kişiler, emeklilik şirketi yönetici ve çalışanları, emeklilik faaliyeti yapmak için gerekli izinleri almadan bu faaliyette bulunan veya bulunuyor görünümü veren gerçek kişiler ve tüzel kişilerin çalışanları, mevzuatın uygulanmasında ve denetlenmesinde görev alan kişiler, portföy yönetim şirketlerinin çalışan ve yöneticileri, kanunun belirlediği alanlarda hareket eden kuruluşların çalışan ve görevlileri, emeklilik şirketinin kasten ticari itibarını kıran ve servetine zarar veren veya bu amaçla asılsız haber yayanlardır⁴²⁶.

Bireysel Emeklilik Kanununun uygulanmasında ve kanun kapsamında gerçekleştirilen faaliyetlerin denetlenmesinde görev alanlar ile kanuna tabi kuruluşlara mensup kişiler ve diğer görevlilerin sır saklama yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu kişiler yaptıkları iş nedeniyle öğrenmiş oldukları sırları kendileri veya başkaları adına yarar sağlamak adına kullanmaları halinde TCK' nın 239. Maddesine göre verilecek olan ceza yarı oranında attırılarak uygulanır.

Adli cezaların yeniden işlenmesi halinde verilecek olan 4632 sayılı kanunda herhangi bir düzenleme bulunmadığından ceza hukukunun genel esaslarına göre uygulama yapılmalıdır.

Belirtilen suçlardan dolayı kovuşturma veya soruşturma yapılabilmesi için SEDDKurumunun veya Sermaye Piyasası Kurulunun yazılı olarak Cumhuriyet Başsavcılığına başvuruda bulunması gerekmektedir. Yapılacak başvuru yargılama koşulu niteliğindedir. Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından kovuşturmayla yer olmadığına karar verilmesi halinde SPK veya SEDDKurumu karara karşı itiraz

⁴²⁶Ünan ve Karayazgan, a.g.e., s. 125.

yoluna başvurulabilir. Ancak yapılan başvuru neticesinde kamu davası açılması halinde SPK veya SEDDKurumu talep etmesi halinde katılan sıfatına haiz olurlar.

SONUÇ

Bireyler daima risklere karşı kendilerini koruma ihtiyacı hissetmişler ve bu ihtiyacın sonucu olarak sosyal güvenlik düşüncesi ortaya çıkmıştır. Zaman içerisinde devletler, halklarının geleceklerini koruma altına almak amacıyla sosyal güvenliğı sağlamayı topluma karşı bir borç olarak görmüştür. Ayrıca sosyal güvenlik, globalleşme ile ulusal bir ihtiyaç olmaktan çıkmış evrensel bir ihtiyaç haline gelmiştir. Uluslararası metinler ve devletlerarası antlaşmalar ile bu evrensel ihtiyaç karşılanmış, sosyal güvenlik insani hak olarak kabul edilmiştir. Uluslararası düzenlemeler ve ülkelerin sosyal devlet anlayışı neticesinde ortaya çıkan düzenlemeler ile bireyler fizyolojik, mesleki ve sosyoekonomik risklere karşı yalnız bırakılmamıştır.

Devletler tarafından sosyal güvenlik sisteminin bir parçası olarak bazı ülkelerde çalışma karşılığında bazı ülkelerde ise belirli bir yaştın üzerinde olmaları nedeniyle bireylere yaşlılık aylığı bağlanmaktadır. Dünya nüfus piramidinde yaşlı nüfusun artması nedeniyle bütün ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri tehlikeye girmeye başlamış ve bunun sonucunda sosyal güvenlik krizleri ortaya çıkmıştır. Tek basamaklı sosyal güvenlik sisteminin yetersiz kalması ile iki veya üç basamaklı sistemlere geçiş yapılmıştır. Bireylerin kendileri tarafından veya bazı durumlarda, devlet veya işveren tarafından finanse edilen bireysel emeklilik sistemleri oluşturulmuştur. Mevcut emeklilik sistemlerine tamamlayıcı veya alternatif sistemler oluşturan ülkeler olmuştur. Şili başta olmak üzere birçok Güney Amerika ülkesi kamu emeklilik sisteminin yerine yeni bir sistem inşa etmişlerdir. Ancak bu durumun sosyal devlet anlayışından uzak olduğu açıktır. Bu nedenle birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de kamu emeklilik sisteminin tamamlayıcısı niteliğinde bir sistem oluşturulmuştur. Bireysel emeklilik sisteminin kamu emeklilik sisteminin tamamlayıcısı olarak düzenlenmesi, kişilerin devlet tarafından sosyal risklere karşı korunmasının bir kenara bırakılmaması açısından isabetli bir düzenleme olmuştur.

İlk basamak kamu emeklilik sistemi, ikinci basamak işveren ve çalışan tarafından finanse edilen zorunlu emeklilik sistemi, üçüncü basamak ise bireylerin kendileri tarafından finanse edilen gönüllük esasına dayalı bireysel emeklilik sistemleridir. Almanya, İngiltere, Amerika ve birçok Avrupa ülkesinde üç basamaklı bir sosyal güvenlik sistemi vardır. Türkiye’de ise iki basamaklı bir sistem mevcuttur; ilki kamu

emeklilik sistemi ikincisi ise 2003 yılında uygulanmaya başlanan gönüllük esasına dayalı bireysel emeklilik sistemidir. Sistemin gönüllük esasına dayanması, sisteme olan katılımın sınırlı kalmasına neden olsa da sistemin zorunlu olması halinde bireylerin mali açıdan zorlanacağı açıktır. Ayrıca 2019 yılının sonlarına doğru gündeme gelen, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından hazırlanıp Resmi Gazete’de yayınlanan 11. Kalkınma planında yer verilen tamamlayıcı emeklilik sisteminin uygulamaya 2022 yılında geçirilmesi ön görülmüştür. Bu sayede sosyal güvenlik sisteminin zorunlu ikinci basamağı oluşturulmuş olacaktı. Ancak bu uygulama hem işverenlere getireceği maddi külfet açısından işverenler tarafından hem de çalışanların kıdem tazminatı ödemelerini alamama endişelerinden dolayı çalışanlar tarafından kabul görmemesi nedeniyle uygulamaya konulamamıştır. 2020 yılının başlarında ortaya çıkan Covid-19 Pandemisi nedeniyle işverenlerin zor bir ekonomik süreçten geçmesi tamamlayıcı emeklilik sistemine ilişkin yapılacak olan düzenlemenin şimdilik rafa kaldırılmasına neden olmuştur. Planlanan tamamlayıcı emeklilik sisteminin doğru bir zamanda sisteme konulması halinde bireylere yaşlılık döneminde ek gelir sağlaması açısından son derece verimli olacağı muhtemeldir. İşverenlere bir takım vergisel avantajlar sağlanması ve çalışanların sistem hakkında bilgilendirilmesi ile sistemin uygulamaya konması konusunda taraflar ikna edilmelidir.

Bireysel emeklilik sistemi ile katılımcılar uzun vadeli bir yatırım yapacakları için sistemin hukuki olarak sağlam bir zemine dayanması zorunluluğu söz konusudur. Bu nedenle çok sayıda kanun çıkarılmış ve bu kanunların uygulanmasına ilişkin olarak çıkarılan düzenlemeler ile kanunların ne şekilde uygulanacağı konusundaki boşluklar giderilmeye çalışılmıştır. Ancak mevzuatta sık değişiklik yapılması sistemin düzene oturmasını geciktirmekte ve bireyler açısından sistemi karmaşık hale getirmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminin bireyler tarafından güvenilir olması, mevzuata uygun bir şekilde işleyebilmesi için pek çok kuruma gerek duyulmaktadır. SEDDKurumunun kurulmasından önce Hazine ve Maliye Bakanlığı sistemin işleyişinde önemli bir yere sahipti. Ancak tarafların talep ve ihtiyacı neticesinde sigortacılık ve özel emekliliğe ilişkin olarak SEDDKurumunun kurulması sistemin gerek işleyişi gerek denetlenmesi bakımından oldukça yerinde bir düzenleme

olmuştur. Fonların denetiminin ve düzenlenmesinin ise Sermaye Piyasası Kurumu tarafından sağlanması, fonların güvenilirliği açısından önemlidir. Emeklilik gözetim merkezinin günlük veri işlemesi, katılımcılarının katkı payları ve hesapları ile detaylara istedikleri zaman ulaşabilecekleri bir mekanizma oluşturması nedeniyle sistemin şeffaflığını ve güvenilirliğini sağlayan bir yapısı vardır. Emeklilik şirketleri ve katılımcı, sistemin meydana gelmesi için en önemli unsur olan emeklilik sözleşmesinin tarafları olması nedeniyle yapıları ve bu kişilerin kimler olabileceği önemlidir.

Bireysel emeklilik sistemi bireylerin kendiliğinden dahil olduğu bir sistem olmaması nedeniyle tarafların emeklilik sözleşmesi akdetmeleri gerekmektedir. Bu nedenle taraflar arasındaki koşulları düzenleyen emeklilik sözleşmeleri yapılmaktadır. Bireyler ve şirket arasında yapılabileceği gibi grup emeklilik sözleşmesi kapsamında işveren veya belirli bir grup ile yapılması mümkündür. Emeklilik sözleşmelerinin hukuki niteliği konusunda tartışmalar söz konusu olsa da yapılan düzenlemeler tüketici işlemi olduğu kabul edilerek katılımcının korunması doğru bir düzenleme olmuştur. Emeklilik sözleşmesinden kaynaklı olarak katılımcı ve emeklilik şirketlerinin hak ve yükümlülükleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu sayede bir uyuşmazlık halinde çözüme ulaşmak daha kolay olacaktır. Bireyler emeklilik sözleşmesi kapsamında 56 yaşını doldurmaları ve 10 yıl sistemde kalmaları halinde emekliliğe hak kazanmaktadırlar. 10 yıllık süre katılımcıların sistemde kalma süresini uzatmak amacıyla konulmuştur. Bireysel emeklilik sisteminin kanundaki uzun vadeli kaynak sağlama amacına uygun bir düzenleme niteliğinde olmuştur. Ancak bireylerin uzun vadeli yatırım yapma konusunda istekli olmaması nedeniyle on yıllık süre, bireylerin sistemden uzaklaşmasına neden olmaktadır. Yaş sınırının kamu emeklilik yaşına yakın olarak belirlenmiş olması eleştirilmesine rağmen kamu emeklilik yaşının 65'e yaklaşması nedeniyle eskisi kadar eleştiri konusu olmamaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminin temeli gönüllük esasına dayanmaktadır. Gönüllük esasının istisnası olarak 2017 yılında çıkarılan düzenleme çalışanların sisteme otomatik katılımını sağlamıştır. Bu düzenleme ile sistemdeki katılımcı sayısında yüksek bir artış olmuştur. Ancak sisteminin yeterince iyi anlatılamaması ve düşük

gelirli çalışanların ek emeklilik için para ayıramaması nedeniyle sistemden cayma oranı yüksektir. Otomatik katılım sisteminin sözleşme hürriyetine aykırı olduğu yönünde görüşler vardır. Bu konuda Anayasa Mahkemesi'ne otomatik katılım sisteminin iptali için başvurulmuş ancak Mahkeme tarafından iptal talebi reddedilmiştir. Anayasa Mahkemesi her ne kadar Anayasa'yı geniş yorumlayarak karar vermiş olsa da otomatik katılım sistemine katılımın zorunlu olmasına rağmen sistemden ayrılma konusunda herhangi bir kısıtlama olmaması nedeniyle bireylerin irade serbestîsini kısıtlamadığı kanaatindeyiz.

Bireysel emeklilik sistemi, kişilerin geleceklerini bağladığı uzun soluklu bir yatırım aracıdır. Türkiye'de bireylerin bankalar konusunda yaşadığı acı tecrübeler de düşünüldüğünde, sisteme olan güveni sağlamak önem arz etmektedir. Bu nedenle sistemin denetlenmesi konusunda detaylı düzenlemeler yapılmıştır. Hem kamu otoritelerinin denetimine hem iç denetime hem de bağımsız kuruluşların denetimine tabi tutulan bir sistem oluşturulmuştur. Ayrıca mevzuatlara aykırı davranılması halinde hem idari hem de adli yaptırımlar öngörülmüştür. Bireysel emeklilik sisteminin denetiminin güçlü olduğu doğru ve yeterli şekilde anlatılamadığı için kişiler hala yastık altı yatırımları bireysel emeklilik sistemine göre daha güvenilir bulmaktadır.

Sistemi bireyler tarafından cazip hale getirmek ve yatırımlarını bireysel emeklilik sistemine yönlendirmelerini sağlamak sistemin büyümesi açısından çok önemlidir. Bu nedenle katılımcılara bir takım vergi destekleri sağlanmaktaydı. Ancak teşvik sistemin karmaşık olması ve bütün katılımcıları kapsamaması nedeniyle 2013 yılından itibaren devlet katkısı sağlanmaya başlamıştır. Hala bazı durumlarda vergi teşvikleri söz konusu olsa da temel olarak sistemi cazip hale getiren yüzde otuz devlet katkısıdır. Ayrıca 2022 yılında çıkarılan düzenleme ile beş yüz bin Amerikan doları bireysel emeklilik sistemine katkı yapan yabancılar sistemde üç yıl bulunmaları halinde Türk Vatandaşlığı kazanabileceklerdir. Türkiye'de sisteme katılımı sağlamak için devlet tarafından sağlanan teşvikler pek çok ülkedeki devlet desteğinden fazla olmasına rağmen sisteme güvenin sağlanamaması ve bireylerin ek emeklilik için ayıracak gelirleri olmaması nedeniyle sağlanan devlet desteklerinden beklenen sonuç elde edilememiştir.

Sistemin sağlam bir zemine oturması ve bireyler tarafından tercih edilen bir sistem haline gelmesi için çok çaba sarf edilmektedir. Ancak asıl ek emeklilik gelirine ihtiyaı olan asgari ücretle çalışan kişiler, yatırım yapacak gelire sahip olmamaları nedeniyle sisteme dahil olamamaktadır. Ayrıca Türk toplumunun finansal okuryazarlık konusunda zayıf olması nedeniyle fon değişikliği hakkının, çoğu katılımcı tarafından kullanılmadığı gözlemlenmektedir. Katılımcılar tarafından fon değişikliği yapılarak getirisi çok olan fonlara geçiş yapılmaması nedeniyle etkin bir yatırım aracı olarak kullanmamaktadır. Bunun sonucu olarak bireyler sistemi yatırım aracı olarak görmemektedir. Hatta çoğu katılımcı fon değişikliği yapabilme hakkı konusunda bilgi sahibi değillerdir. Bu nedenlerden dolayı sistemden beklenen verim hala alınamamıştır. Sistemin işleyişi konusunda bireylere yönelik bilgilendirilmelerin artması sisteme olan katılımları diğer ülkelerde olduğu gibi arttıracadı açıktır. Devlet tarafından sisteminin ekonomiye sağlayacadı katkılarının çok önemli olması ve sosyal güvenlik sisteminin eksiklerini kapatacak olması nedeniyle sistemin gelişmesi için emek harcanmaktadır. Kanaatime göre özellikle otomatik katılım sistemi konusunda organize sanayi bölgelerinde çalışanlara toplu bilgilendirmelerin yapılması ve bu bilgilendirmelerin belirli aralıklarla tekrar edilmesi sistemin gelişimi açısından faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Acuner, S. (2017). *Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sistemi ve Vergilendirilmesi*. İstanbul: Onikilevha.
- Akdikmen, E. (2017). Türkiye ve İngiltere’de Bireysel Emeklilik Sistemlerinin Mukayeseli Olarak İncelenmesi. *Uluslararası Araştırma Kongresi*. Uşak. 1549-1570.
- Akın, F. (2008). *Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine Bir Araştırma*.T.C. Kadir Has Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul.
- Aksoy, B. (2017). Altyapı Yatırımlarının Finansmanında Kolektif Yatırım Araçlarının Rolü: Gayrimenkul Yatırım Fonu Modeli Sunumu. S. P. Dairesi Ankara.
- Akyıldız, H. (1999). Dünyada Sosyal Güvenlikte Alternatif Reform Arayışları. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14.2. 197-214.
- Apan, A. (2007) Türkiye’de Kalkınma Planları ve Sosyal Güvenlik Reformu. *Türk İdare Dergisi*. 456. Eylül. 193-217
- Alper, Y. (2002). Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik. *Çimento İşveren Dergisi*, 16.2, 12-32.
- Alper, Y &İmrohoroğlu, S. & Sayan, S. (2004). *Türk emeklilik sisteminde reform, mevcut durum ve alternatif stratejiler*. İstanbul: Lebib Yayıncılık.
- Altaş, G. Özel Emeklilik Sistemleri, *Sermaye Piyasasından Gündem*, 2010.96. 8-32
- Arıcan, E. & Meral, H. (2020). Bireysel Emeklilik Sistemine Otomatik Katılım: Türkiye İçin Bir Uygulama. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 12.22, 190-212.
- Arıcı, K. (2001). Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları. *İşveren*, 6.2, 21-25.

- Arslan, S. & Haykir, Ö. & Çelik, M.S. (4-5 Mayıs 2018) Dünyada ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları Üzerine Bir İnceleme. 2. *Uluslararası Multidisipliner Çalışma Kongresi*. Adana, Türkiye. 28-39.
- Arslan, Z. (2002). Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlanması: Anayasa’nın 13. Maddesi Üzerine Bazı Düşünceler. *Anayasa Yargısı Dergisi*, 18.1, 139-154.
- Aslan, Y. (2021). *Tüketici Hukuku Dersleri*. Bursa: Ekin Basım Yayın.
- Atay, E.E. (2020). *Hukuk Başlangıcı*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Atılğan, M. H. (2017). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Teşvik Yapısının Değerlendirilmesi. *Vergi Sorunları Dergisi*, 40.347, 60-63.
- Atılğan, M.H.(2018). Etkin bir bireysel emeklilik sistemi için öneriler. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*. 4.1. 23-35
- Avcı, E. (2011). *Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Etkinliği*. İstanbul: Beta.
- Aydoğdu, M. & Kahveci, N. (2021) *Tüketici Hukuku*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Ayhan, A. (2012). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 1.1. 41-55.
- Ayrancı, H. (2003). Sözleşme Kurma Zorunluluğu. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 52.3, 231-252.
- Bağcı, M. (2006). Bireysel Emeklilik Sisteminin Önemi, Genel Özellikleri ve Sistem Üzerine Eleştirel Bakış. Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Bahçıvanlar, İ. & Altıntaş, H. O. & Akı, E. (2005). *Uygulamada İş Güvencesi*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Bahtiyar, M & Biçer, L. (2016) Adi İş/ Ticari İş/ Tüketici İşlemi Ayrımı ve Bu Ayrımın Önemi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 22. 3, 395-436
- Bahtiyar, M. (2022). Ortalık Hukuku. BETA Yayınları.

- Balcı, M. & Büyükkara, G. (2014). Bireysel Emeklilik Sisteminde Eski ve Yeni Teşvik Düzenlemeleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1.1, 1-17.
- Barış, S. & Asiltürk, M.T. (2018). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Yurtiçi Tasarruflar: Türkiye ile Farklı Gelişmişlik Düzeyindeki Ülkeler İçin Karşılaştırmalı Bir Analiz, 5. *Uluslararası Politik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi (ICPESS)*, 26-29 Ekim. 468-504. ;
- Baş Süzel, E. (2018). Tüketici Hukukunda İş Görme (Hizmet) Sözleşmelerinde Ayıplı İfa. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 24.2. 966-998.
- Baysal, B. (2017). Cayma hakkının sözleşme hukukundaki yeri, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 75.1. 271-292.
- Bozbel, S. (2003). Türk Hukukunda Mesafeli Sözleşmeler – 97/7 Sayılı AB Yönergesi Düzenlemeleri Işığında Bir Karşılaştırma. *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*. 7.3.783-704.
- Bozkurt, T. (2008). Haklarında Özel Bir Sınırlama Nedeni Öngörülmemiş Temel Hak ve Hürriyetlerin Sınırlandırılması Sorunsalı: Özellikle “Sözleşme Hürriyeti” Açısından Durumu. *Ankara Barosu Hukuk Gündemi Dergisi*, 66.1, 134-142.
- Budak, C.A. (2014). 6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun’a Göre Tüketici Hakem Heyetleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 16, Özel Sayı Prof. Dr. Hakan PEKCANITEZ’e Armağan. 77-103.
- Budak, A. & Sarı, S. (2011). Bireysel Emeklilik Sisteminde Haksız Vergilendirme. *Vergi Dünyası Dergisi*, 362, Ekim 2011. 362. 70-77.
- Centel, T. & Tunçomağ, K. (2022). *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: BETA.
- Çabri, S. (2021). *Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanun Şerhi*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Çelik, N. (2021). *İş Hukuku Dersler*. İstanbul: BETA.
- Çiftçi, T. (2016). Grup sigortası kavramı ve tabi olduğu hukuki esaslar. *Yayımlanmamış doktora tezi*. Ankara.

- Dağalp, N. (2001). Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi, Kalkınma Açısından Önemlidir. *İşveren Dergisi*, 40.3, 14.
- Dakın, M. (2011). Bireysel Emeklilik Katkı Paylarının Geri Ödenmesinde Acı Son! *Vergi Dünyası Dergisi*. 354. Şubat. 58-63
- Değerli, B. (2017). Emeklilik Yatırım Fonlarının Altyapı Finansmanında Kullanılması, Dünya Örnekleri ve Türkiye’de Uygulanabilirliği. S. P. Dairesi .Ankara.
- Demirbaş, H. (2006). Yenilik doğuran haklar, *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. İstanbul.
- Demirci, A. (2001). Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi ve Bu Konuda Yapılan Vergisel Düzenlemeler -1. *Vergi Dünyası*, 241.
- Derelioğlu, D. (2001). *Dünyada Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler*. Ankara: TÜGİAD.
- Ekmekçi, Ö. & Tuncay A. C. (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: BETA.
- Ekmekçi, Ö. (2007). Ayni Yardımlar ve Özel Sağlık Sigortası’nın Prim Matrahına Dahil Edilmemesi 21. Hukuk Dairesi’nin Ders Veren Bir Kararı Üzerine). *Sicil*, 2.7, 120-126.
- Ela, M. & Rakıcı C. (2016). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Vergisel Teşvikler. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16.3, 89-110.
- Elveren, H. (2003). Bireysel Emeklilik Semineri. *İktisadi Araştırmalar Vakfı*, 45.
- Engin, B. (2006). Bireysel Emeklilik Sistemi Nedir, Ne Değildir? *Sicil*, 1.6, 122-134.
- Erdem, T. (2013). Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Değişikliklerin Eleştirisi. *TBB Dergisi* , 104, 74-116.
- Eren, F. (2021). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Ergenekon, Ç. (1998). *Özel Emeklilik Fonları*. İstanbul: İMKB Yayınları.
- Ergenekon, Ç. (2000). Emeklilik Döneminin Finansmanı ve Özel Emeklilik Fonu Modelinin Türkiye’de Uygulanabilirliği. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul.

- Ergenekon, Ç. (2001). *Emekliliğin Finansmanı Global Özel Emeklilik Fonu Işığında Ülkemiz İçin Öneriler*. İstanbul: TÜGİAD 2000 Yılı Ekonomi Ödülleri.
- Eyrenci, Ö. Taşkent, S. Ulucan, D. (2020). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: BETA.
- Fisunoğlu, M.H. (1998). *Emeklilik Ekonomisi: Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemleri: Özel Hayat Sigortacılığının Sistem İçerisindeki Konumu*. İstanbul: Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması, Milli Reasürans Türk Anonim Şirketi Yayını.
- Gezder, Ü. (2006). *Mesafeli Sözleşmeler*. İstanbul: BETA.
- Gezen, A. (2021). *Sosyal Güvenlik Perspektifinden Bireysel Emeklilik (Dünyadan ve Türkiye’den uygulamalar)*. Çanakkale : Paradigma Akademi.
- Gözler, K. (2021). *Hukuka Giriş*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Gözler, K. (2021). *Türk Anayasa Hukuku Dersleri*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Gülver, E. (2008). *Emeklilik Sözleşmeleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul.
- Gülver, E. (2011). *Emeklilik Sözleşmesi*. İstanbul: Der.
- Gümüş, E. (2004). Sosyal Güvenlik Sisteminin Geleceği Umut Veriyor mu? *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6.3., 1-16.
- Günay, C. İ. (2006). *İş Kanunu Şerhi*. Ankara: Yetkin.
- Güneş, N, Z. (2018). *Finansal Hizmetlere İlişkin Mesafeli Sözleşmeler*. Ankara: Seçkin.
- Güzel, A. (2005). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm Mü? *Çalışma ve Toplum*. 2005.4, 61-76.
- Güzel, A. & Okur, A.R. & Canikoğlu, N (2020). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: BETA.
- Hatunoğlu, Z. & İşseveroğlu G. (2012). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında Swot Analizi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 0.56, 155-174.

- Işık Erol, S. (2019). Sosyal Güvenlik Açısından Bireysel Emeklilik Sisteminin Önemi. *İktisadi Yenilik Dergisi*, 6.2, 10-29.
- Işık Erol, S. (2014). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Sosyal Güvenlik Ahlakı. *Kamu-İş Dergisi*. 13. 3,2014, 37-70.
- İlhan, E. (2020). Bağımsız İdari Otoriteler (Bağımsız Düzenleyici Kurumlar) Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu Örneği. *Kapadokya Akademik Bakış*. 4, 1, 1-29.
- İlgin Uyar, H. (2012). Bireysel Emeklilik Sistemi ile Ekonomik Göstergeler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mali Çözüm*. Mart-Nisan 2012.71-93.
- İnan, M. (2019). *Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi*. Ankara : Çizgi Kitapevi.
- Kağıtçıoğlu, M. (2021). Kamu Tüzel Kişisi İhtiyacı Sorgulamak Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu Üzerinden Bir Değerlendirme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 23, 2, 873-904
- Kapar, R. (1999). Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde ve Emeklilik Sigortalarında Ciltte Yaşanan Değişimler. *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE*, 167-189.
- Kara, İ. (2021). *6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanuna Göre Hazırlanmış Tüketici Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Katkı, T. & Yurtsever, H. (2016). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Vergisel Teşviklerin Değerlendirilmesi. *BAU Hukuk Dergisi*, 0.207, 21.
- Kayam, Ö. S. (2018). Finansal Hizmetlere İlişkin Mesafeli Sözleşmeler. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Kayhan, İ. (2007). Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sistemi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya, 2007
- Kender, R. (2017). *Türkiye’de Hususi Sigorta Hukuku*. İstanbul: Onikilevha.
- Kepenek, A. (2020). Bireysel Emeklilik Sisteminde Ayrılma Nedenleri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir. 2020
- Kesintürk, T. (2007). Portföy Seçiminde Markowitz Modeli İçin Yeni Bir Genetik Algoritma Yaklaşımı. *Yönetim Dergisi*, 18.56, 78-90.

- Kılıçoğlu, M. A. (2021). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara : Turhan Kitapevi.
- Kızılot, Ş. (2005). Sağlık Sigortası ve Bireysel Emeklilik Sigortası . *TSRSB Yayın*, 146.
- Kocayusufpaşaoğlu, N. (2017). *Borçlar Hukukuna Giriş, Hukuki İşlem, Sözleşme*. İstanbul: Filiz Kitapevi.
- Korkmaz, S. (2004). Ülkemizdeki Bireysel Emeklilik Sistemi Üçüncü Ayak Emeklilik Olarak Uluslararası Literatürde Yer Almaktadır. *Toprak İşveren*.0.23, 1-263
- Kurt, R. & Mehmet, M. (2006). Vergi ve/veya SSK Primi Hesaplanmaksızın Personelle Sağlanabilecek Menfaatler. *Sicili İş Hukuku Dergisi*, 0.1, 171-189.
- Küçükyağcı, A. (2004). Karşılaştırmalı Hukukta Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 53.4, 101-124
- Marşap, B. & Yağcı, Ö. (2019). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: Modelleme ile Gelişiminin Değerlendirilmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*.11.2, 864-875.
- Memiş, T. & Şen, M. (2001). Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’na Eleştirel Bir Yaklaşım. *Atatürk Üniversitesi Erzurum Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5.1, 485-512.
- Meral, H. (2021). *Bireysel Emeklilik Otomatik Katılım Sistemi Dünya ve Türkiye Uygulaması*. Ankara: Nobel Bilimsel.
- Mollamahmutoğlu, H. (2005). *İş Hukuku*. Ankara: Turhan Kitapevi.
- Okur, A. R. (2005). Yaş Düzeltme Kararlarının Sosyal Güvenlik Haklarına Etkisi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 0.5, 120-145.
- Oktay, A.N. (2007). Sosyal Güvenlik ve Vergi Mevzuatı Işığında Emeklilik Ödenekleri ve Vergilendirilmesi. Ankara: Maliye ve Hukuk Yayınları
- Öğütgen, M. (2004). Bireysel Emeklilik Sistemi. *Toprak İşveren*. 34.2,461-489.
- Önal, Y. B. (2001). Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları Kapsamında Türk Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa Yönelik Bazı Değerlendirmeler. *İşletme ve Finans*, 16.186, 76-94.

- Önal, Y.B. (2001). *Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi*. TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları. İstanbul: Rota Yayınları.
- Öz, T. M. & Oğuzman, M. K. (2021). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 2*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Özel, Ç. (2004). Bireysel Emeklilik Sözleşmelerinde Cayma (Geri Alma) Hakkı. *Çimento İşveren Dergisi*, 18.4, 4-13.
- Özer, Ö. & Çınar, E. (2012). Bir Vakıf Üniversitesi Akademik Personelinin Bireysel Emeklilik Sistemine Bakış Açısının Değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9.19. 75-88.
- Özmert Koçer, Ş. (2014). Almanya Federal Cumhuriyeti sosyal güvenlik sistemi ve sistem içerisinde sosyal sigorta uygulamaları. *Uzmanlık Tezi*. Ankara.
- Öztürk, Y. (2010). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı İktisat Programı, Yayınlanmamış Doktora Tezi. *Dünyada ve Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye Performansı Üzerine Değerlendirmeler*. Trabzon.
- Peker, İ. (2016). Türkiyede Bireysel Emeklilik Sistemindeki Maliyetlerin Düşürülmesi ve Otomatik Katılım Sistemi Üzerine Öneriler. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 16.33, 34-62.
- Richardson, H. (1970). *İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik*. (T. Yazgan, Çev.) İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları .
- Sarıaslan, M. (2014). *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi*. Ankara: Seçkin.
- Sarıtaş Oran, S. (2017). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Emekliliğin Finansallaşması Sermayeyi BES'lemek. İstanbul: Notabene Yayınları
- Sümer, H.H. (2022). *Hukuka Giriş Kavramlar ve Kurumlar*. Ankara: Seçkin.
- Süzek, S. (2021). *İş Hukuku*. İstanbul: BETA.
- Su, M. A. (2001). Sigortacılık Açısından Bireysel Emeklilik Sistemi. *İşveren*, 36.3, 22-114.
- Şahan, G. (2020). Eksik Borçların İleri Sürülmesinin Hukuki Niteliği. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*. 8.2015. 401-421.

- Şakar, M. (2017). *Sosyal Sigortalar Uygulaması*. İstanbul: BETA.
- Şen, A. & Demirci, A. (2006). *Bireysel Emeklilik Sistemi*. İstanbul: Maliye Hesap Uzmanları Derneği.
- Şen, M. (2021). Türkiye’de Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası İkileminde Fon Tartışmaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Aralık 2021, 81. 325-366.
- Şen, M & Memiş, T. (2000) *Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi*. İstanbul: TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları 4.
- Talas, C. (1983). *Sosyal Ekonomi*. Ankara: S Yayınları.
- Talas, C. (1953). *Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları*. Ankara: Güney Matbaacılık ve Gazetecilik T.A.O.
- Tantan, S. (2001). *Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları*. İstanbul: BETA.
- Tuçmomağ, K. (1990). *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar* . İstanbul: BETA.
- Tugay, M. (2019). Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılım Modelinin İrade Özerkliği ve Sözleşme Hürriyeti Açısından Değerlendirilmesi. *Yaşar Hukuk Dergisi*, 1.1, 72-113.
- Tugay, M. (2018). *Türk Ve Alman Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Devlet Destekli Özel (Bireysel) Emeklilik Programlarına Mukayeseli Bir Bakış*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tuncay, A. (2003). Çalışanlara Yönelik Grup Emeklilik Sözleşmeleri. *Mercek Dergisi*, 1.37, 83-91.
- Tuncay, C. (2000). Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine. *Çimento İşveren Dergisi*, 2.14, 14-80.
- TÜSİAD. (1997). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma*. İstanbul: TUSİAD Yayınları.
- Uğur, S. & Korkusuz, M. R. (2018). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Ekin Yayınevi.

- Uğur, S. (2004). *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi*. Ankara: TİSK yayınları.
- Uğur, S. (2004). Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik. *Çimento İşveren Dergisi*, 18.4, 14-25.
- Uğur, S. (2004). Hukuki Açıdan Bireysel Emeklilik Sistemi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2. 2004, 512-530.
- Ulusoy, Ş. (2002). Bireysel Emeklilik (Türk Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri ve Önemi). *KUTYAY Sosyal Siyaset Seminerleri*. Afyon.
- Uralcan, G. Ş. (2005). *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Alt Yapısı*. Kırklareli: BETA.
- Ünan, A. S. & Karayazgan, A. (2009). *Bireysel Emeklilik Hukuku*. İstanbul: Scala Yayıncılık.
- Yağbasan, H. (2019). Medeni Usul Hukuku Kuralları Çerçevesinde Tüketici Hakem Heyetlerinde Ortaya Çıkan Bazı Usuli Sorunlar. *SÜAMYOD*. 2.1, 73-12.
- Yanardağ, M.Ö. (2010) Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Muğla.
- Yavuz, A. & Demir, Y. (2004). Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkisi ve Sistemin Geliştirilmesinde Vergisel Teşviklerin Önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9.1, 281-300.
- Yazgan, T. (1970). *Türkiye’deki Sosyal Güvenlik Sistemi*. İstanbul: İktisadi Araştırma Vakfı.
- Yazıcı, S. (2015). T.C. Ankara Üniversitesi SBE Yayınlamamış Doktora Tezi . *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Uygulaması*, 102-103. Ankara.
- Yıldırım, E. & Erol, A. (2003). *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*. Ankara: Yaklaşım Yayınları.
- Yıldız, D. (2017). Sosyal Güvenlik ve Bireysel Emeklilik. *Sosyal İşler Birimi Bülteni*, 7.
- Yılmaz, Ç. (2021). Türk İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı ve İşveren Vekilinin Sorumluluğu, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

Yılmaz, K. K. (2016). Tam Üçüncü Kişi Yararına Sözleşme, Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan . *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22.3, 1797-1822.

Zevklililer A & Özel Ç. (2016). Tüketicinin Korunması Hukuku. Ankara: Seçkin.

Elektronik Kaynaklar :

Anayasa Mahkemesi (1972). 1972/16 E. , 1972/49 K. <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/> (10 Mart 2022)

Aral, V. (2011). Hukukta İrade Özgürlüğü-İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/95938>. (8 Haziran 2022).

Danıştay 4. Dairesi (2011). 2009/8882 E. , 2011/269 K.

<https://karararama.danistay.gov.tr/> . (14 Haziran 2022)

EGM. (2022). Bireysel Emeklilik Devlet Katkısı . <https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/devlet-katkisi/> . (15 Haziran 2022).

EGM. (2022). Devlet Katkısı Rehberi. https://egm.org.tr/Sites/1/upload/files/Devlet_Katkisi_Rehberi_2022-1557.pdf. (15 Haziran 2022).

EGM. (2022). Bireysel Emeklilik Mevzuatı. <https://www.egm.org.tr/mevzuat/bireysel-emeklilik-mevzuati>. (2 Nisan 2022)

EGM.(2015). Emeklilik Planı Hakkında Genelge . https://www.egm.org.tr/Sites/1/upload/files/Genelge_52-348.pdf. (5 Haziran 2022).

EGM. (2022). İşleyiş. <https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/isleyis/>. (4 Mayıs 2022).

EGM. (2022). İstatistikler . <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler>. (2 Haziran 2022).

- Genelge. (2004).
<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=8841&mevzuatTur=Tebliğ&mevzuatTertip=5>. (6 Haziran 2022).
- Mensions, U. D. (2014). Better Workplace Pensions: Further Measures Measures For Savers.
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachm ent_data/file/298436/better-workplace-pensions-march-2014.pdf. (8 Mayıs 2022).
- Müsteşarlığı, T. B. (2022). Otomatik Bes Tanıtım Kilavuzu.
<https://www.otomatikbes.info/files/TanitimKilavuzu.pdf>. (06 Nisan 2022)
- OECD. (2014). OECD Pensions Outlook. https://read.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-outlook-2014_9789264222687-en#page156. (5 Mayıs 2022).
- OECD. (2017). https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/pension_glance-2017-9-en.pdf?expires=1655761029&id=id&accname=guest&checksum=C8004E0F0F27D3C627C1C7C1E2411D1C. (30 Mart 2022).
- OECD. (2017). Pensions At a Glance 2017, How Does The United Kingdom Compare. https://www.oecd.org/unitedkingdom/UK_final_EN.pdf . (10 Mayıs 2022).
- OECD. (2019). Pensions at a Glance .
<https://www.oecdilibrary.org/docserver/b6d3dcfc-en.pdf?expires=1655942653&id=id&accname=guest&checksum=7F1C495E8656675F6924D86D14A6F0AF>. (10 Mayıs 2022).
- OECD. (2020). <https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2020.pdf>. (25 Mart 2022)
- Office, U. S. (2009). Retirement Saving: Automatic Enrollment Shows Promise For Some Workers, But Proposals To Broaden Retirement Savings For Other Workers Could Face Challenges. <https://www.gao.gov/assets/gao-10-31.pdf>. (9 Mayıs 2022).
- Resmi Gazete. (2018). Anayasa Mahkemesi, 28.12.2017, 2016/179E., 2017/176 K. .
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/02/20180208-11.pdf>. (6 Haziran 2022).

Schwarz, A. ve Arias O. (2014). Pension Systems Facing Demographic Challenges in Europe and Central Asia <https://documents1.worldbank.org/curated/en/199141468030614548/pdf/Overview.pdf>. (1 Nisan 2022).

SEDDK. (2021). Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılımcılara Sunulan Yeni Avantajlar Hakkında Duyuru . <https://seddk.gov.tr/tr/bireysel-emeklilik-sisteminde-katilimcilara-sunulan-yeni-avantajlar-hakkinda-duyuru>. (5 Mayıs 2022).

SEDDK. (2022). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/03/20220309-4.htm>. (4 Mayıs 2022).

Service, U. I. (2022). Retirement Topics-Automatic Enrollment. [https://www.irs.gov/retirement-plans/plan-participant-employee/retirement-topics-automatic-enrollment#:~:text=Automatic%20enrollment%20allows%20an%20employer,plan\)%20can%20have%20this%20feature](https://www.irs.gov/retirement-plans/plan-participant-employee/retirement-topics-automatic-enrollment#:~:text=Automatic%20enrollment%20allows%20an%20employer,plan)%20can%20have%20this%20feature). (7 Mayıs 2022).

Şenol, H. K. (2016). Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m. 27, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/292465>. (10 Haziran 2022).

TBMM. (2000). Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı ve Plan ve Bütçe ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları. <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem21/yil01/ss580m.htm>. (2 Nisan 2022).

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019). On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Plani-2019-2023.pdf (7 Ağustos 2022)

Tuesta, D. (2022). Saving The Next Billion From Old Age Poverty Global Lessons For Local Action. https://www.researchgate.net/profile/David-Tuesta/publication/336210009_Developing_Digital_Pension_Inclusion_in_Mexico/links/5d947096458515202b7aaebf/Developing-Digital-Pension-Inclusion-in-Mexico.pdf#page=15. (28 Mayıs 2022).

Tuncay, A. C. (2004). Bireysel Emeklilik Sistemleri Neler Getiriyor? <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2148349>. (1 Nisan 2022).

U.S. Department of Labor. (2022). Employee Retirement Income Security Act (ERISA). <https://www.dol.gov/general/topic/retirement/erisa>. (20 Mart 2022).

Vakfi, E. (2022). Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Genel Bilgiler. http://www.erdemirvakfi.org.tr/Duyuru_Haberler/BES-SSS.pdf. (5 Mayıs 2022).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (1997). 1997/13145E. , 1997/17675K.

<https://legalbank.net> (1 Mayıs 2022)

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Elif CELİLİ

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi	2017
Yüksek Lisans	İMU, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı	

İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
2019	C&C Hukuk ve Danışmanlık Ofisi	Avukat

YABANCI DİLLER

Orta düzey İngilizce