T. C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MALİYE ANA BİLİM DALI
MALİ HUKUK BİLİM DALI

TÜRK HUKUKUNDA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN VERGİLENDİRİLMESİ

Doktora Tezi

SERKAN ACUNER

İstanbul, 2017

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MALİYE ANA BİLİM DALI
MALİ HUKUK BİLİM DALI

TÜRK HUKUKUNDA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN VERGİLENDİRİLMESİ

Doktora Tezi

SERKAN ACUNER

Danışman: YRD. DOÇ. DR. M. EZHAN DOĞRUSÖZ

İstanbul, 2017

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

MALİYE Anabilim Dalı MALİ HUKUK Bilim Dalı DOKTORA öğrencisi Serkan Acuner'nın TÜRK HUKUKUNDA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN VERGİLENDİRİLMESİ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 15.11.2016 tarih ve 2016-40/21 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 08./03./2017

Öğretim Üyesi Adı Soyadı			**İmzası**
1.	Tez Danışmanı	Yrd. Doç. Dr. M. EZHAN DOĞRUSÖZ	
2.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. ERKAN AYDIN	
3.	Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. GÜLŞEN GEDİK	
4.	Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. AHMET BUMİN DOĞRUSÖZ	
5.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. ATEŞ OKTAR	

GENEL BİLGİLER

Adı Soyadı	: Serkan ACUNER
Ana Bilim Dalı	: Maliye
Bilim Dalı	: Mali Hukuk
Tez Danışmanı	: Yrd. Doç. Dr. M. Ezhan DOĞRUSÖZ
Tez Türü ve Tarihi	: Doktora / Mart 2017
Anahtar Kelimeler	: Sigorta, Hayat Sigortası, Özel Emeklilik Sistemi, Bireysel Emeklilik Sistemi, Bireysel Emeklilik Hesabı.

ÖZET

TÜRK HUKUKUNDA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN VERGİLENDİRİLMESİ

İnsanlık, tarih boyunca maruz kaldığı çeşitli riskler nedeniyle bazı tehditlerle karşı karşıya kalmıştır. Doğal afetler, meslek kazaları vb. riskler yanında yaşlılık, maruz kalınan risk türlerinden bazılarıdır. Özellikle yaşlılık, çalışma gücüne sahip olanların bu gücü kaybettikleri dönemlerde kendini hissettirmektedir. Yaşlanan kesimin yaşadığı en önemli sorun ise, gelir kaybıdır. Yaşanan bu gelir kaybı, sosyal güvenlik sistemi kapsamında devlet tarafından sunulan sosyal güvence ile giderilmeye çalışılmaktadır. Sağlanan güvencenin tamamlayıcısı ise özel emeklilik sigortalarıdır. Özel emeklilik sigortaları günümüzde bireysel emeklilik sistemi adıyla anılmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde katılımcılar, kendi adlarına açılan hesaplara birikimlerini aktarmakta, oluşan tasarruflar yatırıma yönlendirilmekte ve elde edilen yatırım gelirleri yine bu hesaplarda takip edilmektedir. Bu sayede katılımcılar, yaşlılık dönemleri için kendilerine ek gelir sağlayacak bir fon oluşturmaktadırlar. Mevzuatta hükmolunan koşullara uygun şekilde emeklilik yıllarına erişen katılımcılar, tasarrufları toplu olarak talep etmekte ya da emeklilik ödeneği hak etmektedir.

Türk bireysel emeklilik sistemi her kesimden katılımcıya gönüllülük esasına göre katılma imkânı tanımaktadır. 1 Ocak 2017'den itibaren zorunlu bireysel emeklilik sistemi de uygulanmaya başlanacaktır. Katılımcılar en az on yıl sisteme prim ödemek ve elli altı yaşına erişmek koşuluyla sistemden emekli olmaktadır. Katılımcıların sistemden emekli olmaksızın, tasarruflarını toplu olarak çekmelerine de izin verilmektedir. Böylesi bir durumda katılımcılar, devlet tarafından sağlanan ve sistemin teşvikini amaçlayan desteklerden sınırlı oranlarda yararlanacaklardır. Bu teşviklerden en önemlisi devlet katkısıdır. Devlet katkı oranı sisteme ödenen katkı tutarlarının %25'i kadardır.

Sisteme katılımcılar tarafından ödenen katkı payları vergiden müstesnadır. Bunun nedeni katkı paylarının vergi sonrası gelirden ödenmesidir. Aynı şekilde birikimlerin yatırıma yönlendirilmesi nedeniyle elde edilen getiriler üzerinden de vergi hesaplanmamaktadır. Vergi, ancak sistemden ayrılma ya da emekli olma hallerinde sadece elde edilen yatırım getirileri üzerinden tarh edilmektedir. Bu haliyle sistem Muaf-Muaf-Vergi modeline göre işletilmektedir. Devlet destekleri ve sistemin vergilendirilmesi özellikle sistemde kalmayı teşvik eder niteliktedir. Bunun yanında ölüm ya da malul kalma hallerinde de özel hükümler uygulanmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminde var olan başlıca aktörler; Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurulu, Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı, Emeklilik Gözetim Merkezi Anonim Şirketi, Takasbank, bireysel emeklilik şirketleri ve aracıları, emeklilik fonları ve katılımcılardır. Sistemde yer alan aktörler elde ettikleri gelirler yönünden vergi mevzuatının çeşitli hükümlerine göre ya vergilendirilmekte ya da gelirleri vergi dışı bırakılmaktadır. Bu çalışmada sistemde hizmet ifa eden ya da hizmetten yararlananların vergi kanunları karşısındaki durumları detaylı bir biçimde ele alınmıştır. Sisteme yönelik vergi uygulamalarının dünü ve bugünü ayrı ayrı ele alınarak, geçmiş sorunlar bu sorunlara yönelik getirilmiş çözüm önerileri, mevcut sorunlar ve bu sorunlara dünya uygulamalarından örnekler yardımıyla öneriler getirilmiştir. Çalışma, nitel yöntemle hazırlanmış olup, döküman analiz tekniğiyle veriler/bilgiler toplanmıştır. Geniş bir literatür taraması yapılarak mevcut durum analiz edilmiş, sorunlar tespit edilmiş ve çeşitli ülkelerde yer alan uygulama örnekleri ile çözüm önerileri getirilmiştir.

GENERAL INFORMATION

Name and Surname	: Serkan ACUNER
Field	: Public Finance
Programme	: Fiscal Law
Supervisor	: Ass. Prof. Dr. M. Ezhan Doğrusöz
Degree awarded and Date	: Doctorate / March 2017
Keywords	: Insurance, Life Insurance, Personal Pension System, Private Pension Sistem, Individual Pension Planning.

ABSTRACT

TAXATION OF PRIVATE PENSION SYSTEM IN TURKISH LAW

Throughout history, humanity has faced certain threats because of various risks. Besides natural disasters and occupational accidents, elderliness is one of these risks. Especially elderliness becomes evident during the periods when the ones who have capacity to work lose their performance. The most important problem confronting the aging class is revenue loss. This revenue loss is tried to be compensated through the social security offered by the state within the social security system. In this respect, private pension system is the supplementary to this security. Today, private retirement insurance is called private pension system. Participants of the private pension system transfer their savings to the accounts opened on their behalf, and these savings are directed to the investment and again the profits of these savings are pursued on the related accounts. By this means, participants have pool accounts which provide them with a side income for their old age. Participants, who reach the retirement span legally and according to conditions judged in the legislation, demand the full balance of the savings or earn pension allowance. Turkish private pension system provides participation opportunity to the people from all strata based on voluntariness.

From 1st January 2017, mandatory private pension system is going to be implemented. Participants retire from the system providing that they pay premium for minimum 10 years and reach age 56. Participants are allowed to draw full balance of their savings before the retirement. In such a case, participants benefit from the support, which is provided by the state and aim to encourage the system, but on a limited scale. The principal of these contributions is state contribution. State contribution rate is 25% of the total amount of money invested.

Contributions paid to the system by the participants are free of tax. The reason is that contributions are paid from the post tax income. Similarly, because the savings directed to the investment, tax is not calculated from the profits gained in this

transaction. Tax is imposed only in case of withdrawing from the system or retirement and only on the basis of the investment profits. As it is, the system runs on the Exempt-Exempt-Tax Model. State contributions and the taxation of the system aim to encourage the participants to stay in the system. Besides, in case of death or becoming permanently disabled, special provisions are implemented.

Primary actors in the private pension system are Secretariat of Treasury, The Capital market Board, The Ministry of Finance Revenue Administration, Pension Monitoring Centre Incorporated Company, Takasbank, private pension companies and mediators, pension funds and participants. The actors in the system are taxed in terms of the profits they gain, according to the certain provisions of tax legislation, or their profits are exempted from tax. This study scrutinizes the status of the individuals who serve in the system or the beneficiary of the system considering the tax legislation, Addressing the taxation practices of the system in the past and today separately, the problems encountered in the past and the solutions offered- if any, were documented. The study also handles the current problems and offers solutions to these problems from the cases around the world. In the present qualitative study, the data was gathered according to the document analysis method. Reviewing an extensive literature, the current situation was analyzed, problems were ascertained and the suggestions were made regarding the practices in the various countries around the world.

ÖNSÖZ

İktisadi güvenlik arayışlarından sosyal güvence sistemi içinde önemli bir yere sahip olan bireysel emeklilik sisteminin (BES) rolü ve önemi, ülkelerin gelecek sosyal güvence yaklaşımlarında büyüyerek güçlenecektir. Sosyal güvenlik sistemlerinin ülke bütçeleri üzerinde yarattığı baskı, BES'e daha fazla ihtiyaç duyulmasına neden olacaktır. Kaldı ki; günümüzde ülkeler BES'e katılımı zorunlu hale getirmek suretiyle bunu hissettirmeye başlamışlardır. Dünya genelinde söz konusu olan bu gelişmelere paralel düzenlemeler, Türk BES'de de yaşanmaktadır. 2016 yılının son aylarına doğru artık BES'e katılımın zorunlu olması yönündeki eğilimler kamuoyuyla paylaşılmaya başlanmış ve ilgili düzenlemeler yasalaşmıştır. O halde gelecek on yılda Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin tümüyle değişebileceği ihtimalinin güçlendiği söylenebilir. BES, sosyal güvenceye ek olarak uygulanan bunun yanında tasarrufları uzun dönemde arttıran etkileriyle önemli ekonomik fonksiyonları yerine getirmektedir. Tasarruf artışını ekonominin her kesimine yaymak her zaman mümkün olamayabilir. Bu amacı gerçekleştirmek zaman zaman teşvik uygullamalarıyla sistemi desteklemekten geçmektedir. En uygun/etkili teşvik aracının ise vergisel teşvikler olduğu söylenebilir. Bu noktada çalışma Türk BES'in vergilendirilmesine yönelik uygulamalara açıklık getirmektedir. Sigorta kavramı ve temeli üzerinden, hayat sigortaları branşından BES'e yönelik teorik açıklamalara yer veren çalışma, BES'i zorunlu ve gönüllü uygulayan ülke örneklerine yer vermekte ve Türkiye'de uygulanan bireysel emeklilik sisteminin vergilendirilmesi konusunda detaylı açıklamaları içermektedir.

Bu çalışmada bana yol gösterici olan ve çalışmayı bitirme konusunda bana cesaret veren, çalışmanın her aşamasında desteklerini esirgemeyen aynı zamanda yardımcı olarak çalışmamın bu aşamaya kadar gelmesine vesile olan başta tez hocam Yrd. Doç. Dr. M. Ezhan DOĞRUSÖZ'e ve hocalarım Doç Dr. Erkan AYDIN'a ve Yrd. Doç. Dr. Gülşen GEDİK'e; önerileri ile Doç. Dr. Güneş YILMAZ'a, Yrd. Doç. Dr. A. Bumin DOĞRUSÖZ'e ve Öğr. Gör. Rabia KÖSEOĞLU'na teşekkürü borç bilirim. Son olarak bu çalışmayı evlatlarım; Damla, A. Çınar ve Mehmet Anıl ACUNER'e atfediyorum.

İstanbul, 2017 **Serkan ACUNER**

İÇİNDEKİLER LİSTESİ

Sayfa No.

TABLO LİSTESİ ..... **xvi**
ŞEKİL LİSTESİ ..... **xvii**
GRAFİK LİSTESİ ..... **xviii**
KISALTMALAR ..... **xix**
1 GİRİŞ **1**

2 SİGORTA KAVRAMI, KAMU VE ÖZEL SİGORTA HUKUKU VE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ **4**

2.1 Sigorta Kavramı 4
2.2 Risk Kavramı ve Türleri 7
2.3 Kamu Sigorta (Sosyal Güvenlik) Hukuku 8
2.3.1 Sosyal Riskler ve Sosyal Güvenliğin Temel Prensipleri 11
2.3.2 Sosyal Güvenlik Kavramı 12
2.3.3 Sosyal Güvenlik Sisteminin Doğuşu ve Gelişimi 14
2.3.4 Sosyal Güvenlik Sisteminin Amaçları ve Araçları 18
2.3.4.1 Sosyal Güvenlik Sisteminin Amaçları 18
2.3.4.2 Sosyal Güvenlik Sisteminin Araçları 21
2.3.4.2.1 Sosyal Sigorta 21
2.3.4.2.2 Sosyal Yardımlar 22
2.3.4.2.3 Sosyal Hizmetler 24
2.3.4.2.4 Devletçe Bakım Hizmetleri 25
2.3.5 Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı 26
2.4 Özel Sigorta Hukuku 28
2.4.1 Bireysel (Özel) Riskler 30
2.4.2 Özel Sigorta Sistemin Doğuşu ve Gelişimi 31
2.4.3 Özel Sigorta Sisteminin Amaçları 32
2.4.4 Özel Sigorta Sisteminin Araçları 33
2.4.4.1 Hayat (Can) Sigortaları 35
2.4.4.2 Mal Sigortaları 36
2.4.4.3 Sorumluluk Sigortaları 37
2.4.5 Özel Sigorta Siteminde Yer Alan Aktörler 38
2.4.6 Özel Sigorta Sisteminin Finansmanı 40
2.5 Bireysel Emeklilik Sistemi 42
2.5.1 Kavram 42
2.5.2 Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi 44
2.5.2.1 Bireysel Emeklilik Sisteminin İlk Uygulamaları 44
2.5.2.2 1980-1990 Yılları Arası Bireysel Emeklilik Sistemi 46
2.5.2.3 1990 Sonrası Bireysel Emeklilik Sistemi 47
2.5.3 Bireysel Emeklilik Sisteminin Temel Hedefleri 49
2.5.3.1 Bireysel Emeklilik Sisteminin Sosyal Fonksiyonu 49
2.5.3.2 Bireysel Emeklilik Sisteminin Sigorta Fonksiyonu 51

2.5.3.3 Bireysel Emeklilik Sisteminin Ekonomik Fonksiyonları 52
2.5.3.3.1 Bireysel Emeklilik Sisteminin Ekonomik İstikrarı Sağlama Fonksiyonu 53
2.5.3.3.2 Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelir Dağılımında Adaleti Sağlama Fonksiyonu 54
2.5.3.3.3 Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansal Piyasaları Düzenleme Fonksiyonu 55
2.5.3.3.4 Bireysel Emeklilik Sisteminin Tasarruf Fonksiyonu 57
2.5.3.3.5 Bireysel Emeklilik Sisteminin Bütçe Açıklarını Kapama Fonksiyonu 58

3 SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE VERGİLENDİRİLMESİ 60

3.1 Katılımın Zorunluluk Esasına Bağlı Olduğu Bireysel Emeklilik Sistemleri ve Vergilendirilmesi 60
3.1.1 Şili'de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Vergilendirilmesi 60
3.1.1.1 Şili Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi 60
3.1.1.2 Şili Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi 62
3.1.1.3 Şili Vergi Sistemi ve Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi 64
3.1.2 Avustralya'da Bireysel Emeklilik Sistemi ve Vergilendirilmesi 66
3.1.2.1 Avustralya Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi 66
3.1.2.2 Avustralya Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi 68
3.1.2.2.1 Avustralya Sosyal Güvenlik Sisteminde Yaşlılık Aylığı 69
3.1.2.2.2 Avustralya Süper Emeklilik Planları 69
3.1.2.2.3 Avustralya Ek Süper Emeklilik Planları 71
3.1.2.3 Avustralya Vergi Sistemi ve Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi 72
3.1.3 Birleşik Krallık'ta Bireysel Emeklilik Sistemi ve Vergilendirilmesi 74
3.1.3.1 Birleşik Krallık Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi 74
3.1.3.2 Birleşik Krallık Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi 76
3.1.3.2.1 Birleşik Krallık Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Temel Devlet Emekliliği 77
3.1.3.2.2 Birleşik Krallık Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Mesleki Bireysel Emeklilik Planları Öncesinde Uygulanan İkinci Devlet Emeklilik Programı 79
3.1.3.2.3 Birleşik Krallık Bireysel Emeklilik Planları 82
3.1.3.2.3.1 Birleşik Krallık Mesleki Bireysel Emeklilik Planları 82
3.1.3.2.3.2 Kişisel Bireysel Emeklilik Planları 84
3.1.3.3 Birleşik Krallık Vergi Sistemi ve Emeklilik Sisteminin Vergilendirmesi 85
3.2 Katılımın Gönüllük Esasına Bağlı Olduğu Emeklilik Sistemleri ve Vergilendirilmesi 88
3.2.1 Amerika Birleşik Devletleri'nde Bireysel Emeklilik Sistemi ve Vergilendirilmesi 88
3.2.1.1 Amerika Birleşik Devletleri Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi 88
3.2.1.2 Amerika Birleşik Devletleri'nde Zorunlu Kamu Emeklilik Sistemi 92
3.2.1.3 Amerika Birleşik Devletleri'nde Gönüllü Bireysel Emeklilik Sistemi 93
3.2.1.3.1 Amerika Birleşik Devletleri'nde Özel Emeklilik Planları 93

3.2.1.3.1.1 Maaş Esaslı Emeklilik Planları 94
3.2.1.3.1.2 Prim Esaslı Emeklilik Planları 95
3.2.1.4 Amerika Birleşik Devletleri Vergi Sistemi ve Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi 98
3.2.1.4.1 Amerika Birleşik Devletleri Vergi Sistemi 98
3.2.1.4.2 Amerika Birleşik Devletleri Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi. 99
3.2.1.4.2.1 Kamu Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi 99
3.2.1.4.2.2 Geleneksel Bireysel Emeklilik Hesaplarının Vergilendirilmesi... 99
3.2.1.4.2.3 Roth Bireysel Emeklilik IIesaplarının Vergilendirilmesi 103
3.2.1.4.2.4 SEP Bireysel Emeklilik Hesaplarının Vergilendirilmesi 105
3.2.1.4.2.5 SIMPLE Bireysel Emeklilik Hesaplarının Vergilendirilmesi..... 106
3.2.1.4.2.6 401 (k) Planlarının Vergilendirilmesi 107
3.2.1.4.2.7 Karma Planlar ile Diğer Değişik Planların Vergilendirilmesi ve Planlara Tanınan Diğer Vergi Destekleri 111
3.2.2 Almanya'da Bireysel Emeklilik Sistemi ve Vergilendirilmesi 114
3.2.2.1 Almanya Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi 114
3.2.2.2 Almanya Zorunlu Kamu Emeklilik Sistemi 119
3.2.2.3 Almanya Gönüllü Bireysel Emeklilik Sistemi 122
3.2.2.3.1 Mesleki/Şirket Emeklilik Planları 123
3.2.2.3.2 Bircysel Emcklilik Planları..... 127
3.2.2.4 Almanya Vergi Sistemi ve Emeklilik Sisteminin Vergilendirme ... 129
3.2.2.4.1 Almanya Vergi Sistemi 129
3.2.2.4.2 Almanya Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi 130
3.2.2.4.2.1 Almanya Kamu Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi 130
3.2.2.4.2.2 Almanya Mesleki Emeklilik Planlarının Vergilendirilmesi. 131
3.2.2.4.2.3 Almanya Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi. 133

4 TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ 136

4.1 Genel Olarak Bireysel Emeklilik Sistemi, Anayasal Dayanağı ve Gelişimi . 136
4.1.1 Genel Olarak 136
4.1.2 Bireysel Emeklilik Sisteminin Anayasal Dayanağı 137
4.1.3 Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Hukuki Gelişimi 138
4.1.3.1 Bireysel Emeklilik Sisteminde 5684 Sayılı Kanunla Öngörülen Değişiklikler 139
4.1.3.2 Bireysel Emeklilik Sisteminde 5728 Sayılı Kanunla Öngörülen Değişiklikler 140
4.1.3.3 Bireysel Emeklilik Sisteminde 6327 Sayılı Kanunla Öngörülen Değişiklikler 141
4.1.3.4 Bireysel Emeklilik Sisteminde 6456 Sayılı Kanunla Öngörülen Değişiklikler 143
4.1.3.5 Bireysel Emeklilik Sisteminde 6740 Sayılı Kanunla Öngörülen Değişiklikler 143
4.1.3.6 Bireysel Emeklilik Sisteminde 6770 Sayılı Kanunla Öngörülen Değişiklikler 144
4.1.4 Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı, Kapsamı ve Sistemde Yer Alan Aktörler 145

4.1.5 Bireysel Emeklilik Sözleşmeleri 146
4.1.5.1 Bireysel Emeklilik Sözleşmesi 146
4.1.5.2 Grup Bireysel Emeklilik Sözleşmeleri 148
4.1.5.3 Emeklilik Gelir Sözleşmesi 152
4.1.6 Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi ve Emeklilik 152
4.1.6.1 Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma 152
4.1.6.2 Sözleşen Tarafların Hak ve Yükümlülükleri 153
4.1.6.3 Emekli Olma ve Diğer Emeklilik Seçenekleri 155
4.1.6.4 Katılımcının Vefatı ve İş Göremezlik Durumu 156
4.1.7 Bireysel Emeklilik Şirketi ve Denetim 157
4.1.7.1 Bireysel Emeklilik Şirketinin Hukuki Statüsü 157
4.1.7.2 Bireysel Emeklilik Şirketinin Kuruluşu 158
4.1.7.3 Türk Ticaret Kanunu'nda Anonim Şirketin Kuruluş ve Örgütlenmesi 160
4.1.7.4 Bireysel Emeklilik Şirketinin Faaliyet Ruhsatı Alması 163
4.1.7.5 Bireysel Emeklilik Şirketinin Organları 164
4.1.7.6 Bireysel Emeklilik Şirketinin Denetimi 166
4.1.7.7 Bireysel Emeklilik Şirketinin Sorumlulukları 167
4.1.7.8 Bireysel Emeklilik Aracılığı ve Mesleğin Hukuki Niteliği 168
4.1.7.8.1 Bireysel Emeklilik Aracılığı 168
4.1.7.8.2 Bireysel Emeklilik Aracılığı Mesleğinin Hukuki Niteliği 170
4.1.7.8.2.1 Sigortacılık Mevzuatı Açısında Aracılık Mesleği 170
4.1.7.8.2.2 Türk Ticaret Kanunu Açısında Aracılık Mesleği 172
4.1.7.8.2.3 Türk Borçlar Kanunu Açısından Aracılık Mesleği 173
4.1.8 Bireysel Emeklilik Yatırım Fonları 177
4.1.8.1 Fonun Tanımı 177
4.1.8.2 Fon Kuruluş İzni 177
4.1.8.3 Fonun Faaliyete Geçmesi 180
4.1.8.4 Fon Malvarlığı ve Portföyü ile Fon Malvarlığının Saklanması 181
4.1.8.5 Fonun Yönetimi 183
4.1.8.6 Fon Portföy Yöneticileri 183
4.1.8.7 Fonun Giderleri 185
4.1.9 Bireysel Emeklilikte Yeni Dönem: Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi 186
4.1.9.1 Zorunlu İşyeri Bireysel Emeklilik Kanun Tasarısı 186
4.1.9.2 Türkiye'de Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi 188
4.1.9.2.1 Zorunlu Sisteme Dâhil Çalışanlar 188
4.1.9.2.2 Zorunlu Bireysel Emeklilik Sözleşmesi 190
4.1.9.2.3 Zorunlu Sistemde Katkı Payı Oranı, Takip ve Tahsili İle İşveren Katkı Payları 191
4.1.9.2.4 Zorunlu Sistemde Cayma Hakkı 194
4.1.9.2.5 Zorunlu Sistemde İşveren Değişikliği 195
4.1.9.2.6 Zorunlu Sistemde Devlet Katkısı ve Diğer Mali Destekler 197
4.1.9.2.7 Zorunlu Sistemde Emeklilik Planı 198
4.1.9.2.8 Zorunlu Sistemde Katkı Paylarının Yatırıma Yönlendirilmesi 199
4.1.9.2.9 Zorunlu Sistemde Kişisel Verilerin Paylaşımı 199
4.1.9.2.10 Zorunlu Sistemde Emeklilik Şirketinin Hak ve Yükümlülükleri 200
4.1.9.2.11 Zorunlu Sistemden Ayrılma ve Emeklilik Hakkının Kullanılması 201
4.1.9.2.12 Zorunlu Sistemde İdari Suç ve Cezalar 203
4.1.9.3 Sosyal Devlet İlkesi Açısından Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi 203

4.1.9.4 Zorunlu Bireysel Emeklilik Sisteminin Değerlendirilmesi 205
4.1.10 Bireysel Emeklilik Ceza Hukuku 207
4.1.10.1 İdari Suç ve Cezalar 207
4.1.10.2 Adli Suç ve Cezalar 208
4.1.10.2.1 Bireysel Emeklilik Sisteminde Zimmet Suçu 208
4.1.10.2.2 Bireysel Emeklilik Sisteminde Belgede Sahtecilik Suçu 209
4.1.10.2.3 Bireysel Emeklilik Sisteminde Mahremiyetin İhlali Suçu 210
4.1.10.2.4 Diğer Suçlar ve Cezalar 210
4.1.10.2.5 Adli Suçların Kovuşturulmasında Usul 211
4.1.11 Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı 212
4.1.11.1 6327 Sayılı Kanun Öncesi Sisteme Katılanlara Tanınan Vergisel Ayrıcalıklar ve Sorunlar 212
4.1.11.2 6327 Sayılı Kanun Sonrası Uygulanan Devlet Katkı Modeli 213
4.1.12 Seçilmiş Ülkeler ile Türk Emeklilik Sisteminin Karşılaştırmalı Analizi . 217

5 TÜRKİYE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE KURUM YA DA KURULUŞLARIN VERGİLENDİRİLMESİ 222

5.1.1 Genel Olarak 222
5.1.2 Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu. 223
5.1.2.1 Emeklilik Şirketinin Elde Ettiği Gelirler 223
5.1.2.1.1 Giriş Aidatı 223
5.1.2.1.2 Yönetim Gider Kesintisi 224
5.1.2.1.3 Fon Toplam Gider Kesintisi ve Performans Kesintisi 225
5.1.2.1.4 Diğer Kesintiler 227
5.1.2.1.5 Giriş Aidatı ve Kesinti Toplamına Yönelik Sınırlar 228
5.1.2.2 Bireysel Emeklilik Şirketlerince Elde Edilen Gelirin Hukuki Niteliği 230
5.1.2.3 Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Kurumlar Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu 232
5.1.2.4 Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Gider Vergileri Kanunu Karşısındaki Durumu 235
5.1.2.5 Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Damga Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu 236
5.1.3 Bireysel Emeklilik Fonlarının Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu 238
5.1.3.1 Bireysel Emeklilik Fonlarının Elde Ettiği Gelirler 238
5.1.3.2 Bireysel Emeklilik Fonlarının Kurumlar Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu 244
5.1.3.3 Bireysel Emeklilik Fonlarının Gider Vergileri Kanunu Karşısındaki Durumu 245
5.1.3.4 Bireysel Emeklilik Aracılarının Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu 246
5.1.3.4.1 Bireysel Emeklilik Aracılarının Elde Ettikleri Gelirler 246
5.1.3.4.2 Aracılık Hizmeti İfa Edenlerin Elde Etikleri Gelirlerin Vergilendirilmesi 247
5.1.3.4.3 Aracılık Faaliyetinde Bulunan Acentelerin Elde Ettikleri Gelirlerin Vergilendirilmesi 248
5.1.3.4.4 Bireysel Emeklilik Aracılarının Gider Vergileri Kanunu Karşısındaki Durumu 250
5.1.3.4.5 Bireysel Emeklilik Aracılarının Katma Değer Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu 251

6 TÜRKİYE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE KATILIMCILARIN VERGİLENDİRİLMESİ 254
6.1 Bireysel Emeklilik Sistemine Katılanların ve Elde Edilen Gelirlerin Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu 254
6.1.1 6327 Sayılı Kanun Öncesi Vergilendirme Rejimi ve Sorunlar 254
6.1.1.1 Bireysel Emeklilik Sistemine Katkı Payı Ödeyen İşverenlerin Gelir Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumları 254
6.1.1.2 Bireysel Emeklilik Sistemine Katkı Payı Ödeyen Katılımcı Gerçek Kişilerin Gelir Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu 255
6.1.1.3 Sistemden Emekli Olma Halinde Elde Edilen Gelirin Gelir Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu 257
6.1.1.4 Sistemden Ayrılma Halinde Elde Edilen Gelirin Gelir Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu 258
6.1.1.5 Sisteme Getirilen Eleştiriler 259
6.1.2 6327 Sayılı Kanun Sonrası Vergilendirme Rejimi ve Sorunlar 262
6.1.2.1 Sisteme Katkı Payı Ödenmesi Halinde Vergilendirme Rejimi 262
6.1.2.1.1 Bireysel Emeklilik Sistemine Katkı Payı Ödeyen İşverenlerin Gelir Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu 262
6.1.2.1.2 Bireysel Emeklilik Sistemine Katkı Payı Ödeyen Kurumlar Vergisi Mükellefi İşverenlerin Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu 267
6.1.2.1.3 Bireysel Emeklilik Sistemine Katkı Payı Ödeyen Katılımcı Gerçek Kişilerin Gelir Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu 268
6.1.2.2 Sistemden Emekli Olma Halinde Vergilendirme Rejimi 272
6.1.2.2.1 Elde Edilen Gelirin Hukuki Niteliği 272
6.1.2.2.2 Defaten (Bire Kerede) Yapılan Ödemelerin Vergilendirilmesi 274
6.1.2.2.3 Yıllık Gelir Sigortası Ödemeleri ile Programlı Geri Ödemelerin Vergilendirilmesi 276
6.1.2.2.4 Elde Edilen Gelirin Yıllık Beyanname İle Beyanı 276
6.1.2.3 Sistemden Ayrılma Halinde Vergilendirme Rejimi 277
6.1.2.3.1 Elde Edilen Gelirin Hukuki Niteliği 277
6.1.2.3.2 Elde Edilen Gelirin Vergilendirilmesi 279
6.1.2.3.3 Bireysel Emeklilik Sisteminden Hak Edilen Tutarlara Tanınan Vergi İstisnası 280
6.1.2.3.4 Elde Edilen Gelirin Yıllık Beyanname İle Beyanı 283
6.1.2.3.5 Bireysel Emeklilik Sistemine Yapılan Aktarımların Vergilendirilmesi 284
6.1.3 Bireysel Emeklilik Sisteminden Hak Edilen Ödeneklerin Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu 287
6.1.3.1 Bireysel Emeklilik Sisteminden Lehdar Olarak Gelir Elde Edenlerin Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu 287
6.1.3.2 Devlet Katkısı Hak Edenlerin Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu 289
6.2 Yurt Dışı Bireysel Emeklilik Şirketlerinden Elde Edilen Ödeneklerin Vergilendirilmesi 291
6.2.1 Genel Olarak 291
6.2.2 Elde Edilen Gelirin Hukuki Niteliği 292
6.2.2.1 Türk Vergi Mevzuatında Elde Edilen Gelirin Hukuki Niteliği 292
6.2.2.2 Uluslararası Vergi Mevzuatında Elde Edilen Gelirlerin

Hukuki Niteliği 296
6.2.2.2.1 OECD Model Vergi Anlaşmasında Emeklilik Gelirleri 296
6.2.2.2.2 BM Model Vergi Anlaşmasında Emeklilik Gelirleri 298
6.2.2.2.3 OECD ve BM Model Anlaşmalarına Göre Elde Edilen Gelirlerin Hukuki Niteliği 300
6.2.3 Yurt Dışı Bireysel Emeklilik Şirketlerinden Elde Edilen Gelirlerin Vergilendirilmesi ve Sorunlar 307
6.3 Türk Bireysel Emeklilik Sisteminde Mevcut Sorunlar ve Çözüm Önerileri . 313
6.3.1 Gelir Vergisi Mükellefi Ticari Kazanç Sahibi İşveren İle Diğer İşverenler Arasındaki Vergi Adaletsizliği 313
6.3.2 Gelir Vergisi Mükellefi Ticari Kazanç Sahibi İşveren Tarafından Çalışanı Adına Ödenen Katkı Paylarının Vergi Dışı Kalması 315
6.3.3 İşveren Grup Emeklilik Sözleşmelerinde Çalışan Tarafından Hak Edilmeyen Katkı Paylarında İade 317
6.4 Türk Bireysel Emeklilik Sisteminin Mevcut Finansal Yapısı ve Önerilen Vergi Teşvikleri 320
7 SONUÇ 325
KAYNAKÇA 334

TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1: Sosyal Sigorta İle Özel Sigorta Arasındaki Farklar 29
Tablo 2: Bireysel Emeklilik Planları Arasında Transfer 97
Tablo 3: Başka Bir Emeklilik Planından Faydalanan Bireyler İçin Bireysel Emeklilik Hesaplarına Yönelik Vergi İndirim Koşulları 101
Tablo 4: Başka Bir Emeklilik Planından Faydalanmayan Bireyler İçin Bireysel Emeklilik Hesaplarına Yönelik Vergi İndirim Koşulları 102
Tablo 5: Roth BEH'na Ödenecek Prim Düzeyi İle İlgili Koşullar 104
Tablo 6: Almanya'da Mesleki Emeklilik Planları 126
Tablo 7: Almanya Kamu Emeklilik Sigortası İle İlgili Çeşitli Veriler 132
Tablo 8: Yıllara Göre Asgari Hak Kazanma Oranları Tablosu 150
Tablo 9 : Otomatik Sisteme Katılacak Olan Çalışanların Sisteme Geçiş Tarihleri 190
Tablo 10: Ülkeler İtibariyle Bireysel Emeklilik Sisteminin Temel Özellikleri (Şili, Avusturya, Birleşik Krallık, ABD, Almanya ve Türkiye) 220
Tablo 11: Azami Fon Toplam Gider Kesintisi Oranları 226
Tablo 12: Kesintilere İlişkin Sınırlar 228
Tablo 13: Fon Toplam Gider Kesintisine İlişkin İade Oranı 229
Tablo 14: Emeklilik Yatırım Fon Türleri ve Katılımcı Adına Elde Edilen Gelirler 242
Tablo 15: BM ve OECD Model Vergi Anlaşmalarına Göre Vergilendirme Yetkisine Sahip Ülkeler İçin Örnek Tablo 308
Tablo 16: Çalışan "A" ve "B"nin Örnek Katkı Payı Tutarları 316
Tablo 17: İşveren Grup Emeklilik Sisteminden Ayrılma Halinde Vergi Kesinti Oranları 318
Tablo 18: Bireysel Emeklilik Sistemiyle İlgili İstatistikî Veriler (2010-2016) 320
Tablo 19: Katılımcıların Toplam Fon Tutarlarıyla Katkı Arasındaki Gelişim (2010-2016) 323

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1: Sigortanın Finansmanı 40
Şekil 2: Emeklilik Sözleşme Türleri 147
Şekil 3: Bireysel Emeklilik Yatırım Fonları..... 241

GRAFİK LİSTESİ

Sayfa No.

Grafik 1: Bireysel Emeklilik Sistemine Katılan Kişi Sayısı (2010-2016) 321
Grafik 2: Bireysel Emeklilik Sistemine Ödenen Katkı Payı Tutarı (2010-2016) 322

KISALTMALAR

AATUHK	6183 Sayılı Amme Alacakları Tahsil Usulü Hakkında Kanun
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
A.B.D.	Ana Bilim Dalı
ASKB	Almanya Sigorta Kuruluşları Birliği
AŞ	Anonim Şirket
AY	2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
AYM	Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi
B.D.	Bilim Dalı
BEAHY	Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik
BEFY	Bireysel Emeklilik Fon Yönetmeliği
BEH	Bireysel Emeklilik Hesabı
BEP	Bireysel Emeklilik Planı
BES	Bireysel Emeklilik Sistemi
BESHY	Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik
BESDKHY	Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik
BETYSK	4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf Yatırım Sistemi Kanunu
BM	Birleşmiş Milletler
BMAS	Alman Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
BSMV	Banka ve Sigorta Muameleri Vergisi
ÇOSDEHY	Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dâhil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
DVK	488 Sayılı Damga Vergisi Kanunu
EGM AŞ	Emeklilik Gözetim Merkezi Anonim Şirketi
EGTRRA	Ekonomik Büyüme Ve Vergi İndirimi Kanunu
EHM	Emeklilik Hakları Merkezi
ERISA	Çalışanların Emekli Ödeneği Güvence Kanunu

E.S.	Esas Sayısı
ESB	Almanya Emeklilik Sigorta Birliği
ESF	Almanya Emeklilik Sigorta Fonu
EŞKÇEİY	Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esaslarına İlişkin Yönetmelik
FFDK	Almanya Federal Finansal Denetim Kurumu
G.V.	Gelir Vergisi
GidVK	6082 Sayılı Gider Vergileri Kanunu
G.S.Ü.	Gayrisafi Ücret
GVK	193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu
HMRC	Birleşik Krallık Gelirler ve Gümrükler Genel Müdürlüğü
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	4857 Sayılı İş Kanunu
KAP	Kamu Aydınlatma Platformu
KDV	Katma Değer Vergisi
KDVK	3065 Sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu
K.S.	Karar Sayısı
K.T.	Kabul Tarihi
KVK	5520 Sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu
md.	Madde
MGİ	Amerika Birleşik Devletleri Milli Gelir İdaresi
MMV	Muaf-Muaf-Vergi
NEST	Ulusal İstihdam Tasarruf Ortaklığı
No	Numara
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
PBGC	Emekli Ödeneği Güvence Kurumu
R.G.	Resmi Gazete
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu

SK	5684 Sayılı Sigortacılık Kanunu
SPK	Sermaye Piyasası Kurulu
SPKan	6362 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu
SSGSSK	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TL	Türk Lirası
TBK	6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu
TCMB	Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
TEFE	Tüketici Fiyat Endeksi
TMK	4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu
TMYK	Türkiye Mesleki Yeterlilik Kurumu
TTK	6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu
TTSG	Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi
TÜFE	Tüketici Fiyat Endeksi
UN	United Nations - Birleşmiş Milletler
vb.	ve benzeri
VİV	Veraset ve İntikal Vergisi
VİVK	7338 Sayılı Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu
VUK	213 Sayılı Vergi Usul Kanunu
vs.	ve saire
VVM	Vergi-Vergi- Muaf
PBLCI	Emekli ve Faydalanıcı Yaşam Maliyet Endeksi
UTM	Unidades Tributarias Mensuales /Aylık Vergi Dilimi
A$	Avustralya Doları
$	Amerikan Doları
€	Avro
£	Sterlin

1 GİRİŞ

Sosyal güvence, sosyal devlet ilkesinin önemli gereklerinden biri olup, gün geçtikçe ülke bütçeleri üzerinde yarattığı baskı artış göstermektedir. Bu sebeple, genel bütçe vergi gelirleriyle finanse edilen sosyal güvenlik hizmetinin ikamesi olarak çeşitli arayışlar ortaya çıkmıştır. Özellikle 1980 sonrasında, Şili'nin uygulamaya koyduğu; çalışanların yaşlılık riskine karşı kendi geleceklerini teminat altına alma amaçlı tasarrufa yöneldikleri BES, hemen hemen her ülkede benimsenmiş durumdadır. Günümüzde çeşitli ekonomik ve sosyal amaçlarla sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı konumundaki BES, işlerliği ve fon büyüklüğüyle dünya ekonomisinde gün geçtikçe önem kazanmaktadır. Sisteme dâhil olan katılımcılara yaşlılık dönemlerinde ek gelir sağlama amacı taşıyan BES, ülkeler itibariyle gönüllülük ya da zorunluluk esasına dayalı olarak uygulanmaktadır. Kimi ülkeler sisteme katılmayı toplumun belli kesimlerine zorunlu kılan bir sistemi uygularken, kimi ülkeler de siteme katılmayı tamamen seçimlik bir hak olarak kabul etmektedir.

Türkiye'de BES ilk kez 2001 yılında 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf Yatırım Sistemi Kanunu[1] (BETYSK) ile uygulanmaya başlanmıştır. Uygulanmaya başlandığı günden bugüne BES, özellikle hak edilen ödeneklerin vergilendirilmesi konusunda çeşitli eleştiriler almıştır. Türk BES, en son 2012 yılında önemli değişiklikler yaşamış ve günümüzde önemli bir fon büyüklüğüne ulaşmıştır. Türkiye'de BES, bireysel emeklilik şirketleri vasıtasıyla işletilmektedir. Katılımcılardan sağlanan katkı payları, katılımcıların adlarına oluşturulan hesaplarda birikmekte, emeklilik şirketlerince kurulan emeklilik fonları katılımcıların tasarruflarını işletmektedir. Çalışma süreleri boyunca sisteme katkı yapan toplumun çeşitli kesimlerinden bireyler, sistemde kalma sürelerine bağlı olarak emeklilik hakkını elde etmekte ya da emekli olmadan önce sistemden ayrılmalarına izin verilmektedir. 2012 yılına kadar vergi teşvik temelinde işleyen sistemin, bu yıldan sonra devlet desteği esasına göre işletilmesi yönünde yasal değişikliğe gidilmiştir. Daha önce vergi mükellefi olmayanların vergi ayrıcalıklarından yararlanamadığı Türk BES'de, önemli sorunlar bu düzenlemeyle bir nebze giderilmeye çalışılmıştır. Sistemin aktörlerinden bireysel emeklilik şirketleri, giriş aidatı, yönetim gider kesintisi gibi adlar altında çeşitli gelirler elde etmektedir. Bireysel emeklilik aracıları ise; ifa ettikleri aracılık hizmeti nedeniyle komisyon adı altında bir tür gelir hak

[1] Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, K.T. 28.03.2001/4632, R.G. 07.04.2001/24366.

etmeleri yanında bireysel emeklilik şirketlerine bağlı ve ona tabi olarak çalışmaları sonucunda ücret hakları doğmaktadır. Diğer taraftan hem yurtiçi hem de yurt dışı BES'den ödenek hak eden Türkiye mukimi katılımcıların elde ettikleri yatırım gelirleri, Türk vergi mevzuatına göre vergiye tabidir. Bu gelirlerin vergi kanunları karşısındaki durumu, bu çalışmanın ana konularından birini oluşturmaktadır. Türk BES'in vergi mevzuatına göre eksik kalan yönleri, istenilen fon büyüklüğüne erişmek için gerekli uygulama örnekleri bu çalışmada ortaya konmuştur.

Çalışmanın birinci bölümünde sigorta kavramı, kamu ve özel sigorta ayrımı ve hayat sigortaları kapsamında BES ile ilgili genel bilgilere yer verilmiştir. Bu bölümde sigortacılık literatürü göz önünde bulundurulmuş, kamu sigorta desteği yani sosyal güvenlik hukuku ile özel sigorta hukuku arasındaki ayrım ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Sosyal güvenliğin doğuşu, gelişimi, amaçları ve sosyal güvenlik kapsamında sunulan hizmetler tanımlanmıştır. Sosyal güvenlik sisteminin finansmanı konusuna değinilmesi ardından, özel sigorta kapsamında sunulan güvence ayrıca ele alınmıştır. Özel sigortanın doğuşu gelişimi, amaçları ve sigorta türleri ve dar kapsamıyla BES irdelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, bazı ülkelerde uygulanan sosyal güvenlik sistemi ile BES ele alınmıştır. Ayrıca, seçilen ülkelerin sistemi nasıl vergilendirdikleriyle ilgili genel esaslar ifade edilmiştir. Uygulama koşullarına göre seçilen ülkeler; sistemi gönüllülük esasına göre uygulayanlar ve sistemi zorunluluk esasına göre uygulayanlar şeklinde iki başlıkta açıklanmıştır. BES'i zorunlu şekilde uygulayan ülkeler; Şili, Avustralya ve Birleşik Krallık birlikte değerlendirilmiştir. Şili, BES'i zorunlu şekilde uygulayan ilk ülkelerden biridir. Bu nedenle ilk gelişmelerin yaşandığı Şili'nin seçimi, çalışma için önem taşımaktadır. Avustralya ise, zorunlu BES'in iyi uygulayıcılarından biri olarak kabul edilmektedir. Birleşik Krallık, sigorta sisteminin doğduğu ülke olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, ülkenin çalışmaya dâhil edilmesi araştırma konusuna katkı sağlamaktadır. BES'i gönüllülük esasına dayalı olarak uygulayan Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Almanya incelenen diğer iki ülke olmuştur. Özellikle çok seçenekli yapısıyla ABD BES'de yaratılan fon tutarlarının büyüklüğü dikkate alındığında; ülkenin, önemli bir konuma sahip olduğu söylenebilir. Almanya, sosyal güvenlik açısından devlet güvencesi ile tarihte ilk adımları atan ülkedir. Bu onun, İngiltere gibi sigorta

tarihinde önemli bir yere sahip olmasını sağlamıştır. Dolayısıyla bu çalışmada yer alması önem arz etmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde; Türk BES, 4632 sayılı kanun ve diğer alt düzenlemeler dikkate alınarak açıklanmıştır. BES'in anayasal dayanağının açıklandığı bu bölümde, sistemin özellikleri, sistemde yaşanan mevzuat değişiklikleri ayrı ayrı ifade edilmiştir. Sistemin açıklandığı üçüncü bölüm sonunda, 2012 yılı sonrasında yürürlüğü uygun görülen devlet katkı modeli yer almaktadır. Ayrıca, 2016 yılında yasalaşan ve yürürlüğü 1 Ocak 2017 tarihine bırakılan zorunlu BES'e yönelik ilk düzenlemelere, bu bölümde yer verilmiştir. Yine bu bölümün son başlığında diğer ülke uygulamalarında yer alan özellikli hususlar, karşılaştırma yapmak suretiyle, açıklamalı olarak tablolaştırılmıştır.

Çalışmanın dördüncü ve beşinci bölümünde, BES'in vergilendirilmesine yönelik açıklamalara yer verilmiştir. Bu iki bölümde konu, iki ayrı başlık altında incelenmiştir. Bunlar; sırasıyla dördüncü bölümde bireysel emeklilik kurumlarının vergilendirilmesi, beşinci bölümde ise bireysel emeklilik katılımcılarının vergilendirilmesidir. Öncelikle, bireysel emeklilik şirketlerinin; Kurumlar Vergisi Kanunu[2] (KVK) karşısındaki durumu açıklanmış ve akdettikleri sözleşmeler nedeniyle lehe aldıkları paralardan dolayı Damga Vergisi Kanunu[3] (DVK) ve Gider Vergileri Kanunu [4] (GidVK) karşısındaki durumları, açıklığa kavuşturulmuştur. Emeklilik şirketlerince kurulan emeklilik yatırım fonları ve bireysel emeklilik aracıları yine bu başlıkta ele alınmıştır. Bireysel emeklilik aracılarının vergilendirilmesi GVK, GidVK ve Katma Değer Vergisi Kanunu [5] (KDVK) açısından irdelenecektir. İkinci ana başlıkta; sırasıyla BES'den ayrılan ya da emekli olanların elde ettikleri gelirlerin Gelir Vergisi Kanunu[6] (GVK), Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu[7] (VİVK) ve GidVK karşısındaki durumu irdelenmiştir. Beşinci bölümde; Türkiye mukimi olan ve yurt dışı BES'den ödenek hak edenlerin, vergi kanunları karşısındaki durumu tartışılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde, sisteme yönelik çeşitli değerlendirmelere yer verilmiş ve hali hazırda sistemdeki mevcut finansal durum, sorunlar ve bu sorunlara yönelik önerileri getirilmiştir.

---

[2] Kurumlar Vergisi Kanunu, K.T. 13.06.2006/5520, R.G. 21.06.2006/26205.
[3] Damga Vergisi Kanunu, K.T. 01.07.1964 / 488, R.G. 11.07.1964 / 11751.
[4] Gider Vergileri Kanunu, K.T. 13.07.1956/ 6082, R.G. 23.07.1956 / 9362.
[5] Katma Değer Vergisi Kanunu, K.T. 25.10.1984/3065, R.G. 02.11.1984 / 18563.
[6] Gelir Vergisi Kanunu, K.T. 31.12.1960 /193, R.G. 06.01.1961 /10700.
[7] Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu, K.T. 08.06.1959/7338, R.G. 15.06.1959/10231.

SİGORTA KAVRAMI, KAMU VE ÖZEL SİGORTA HUKUKU VE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

2 SİGORTA KAVRAMI, KAMU VE ÖZEL SİGORTA HUKUKU VE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

2.1 Sigorta Kavramı

İnsanoğlu var olduğu dünden bu güne çeşitli tehlikelerle/risklerle karşı karşıya kalmış[8], bu tehlikeler/riskler nedeniyle can ve mal kayıpları yaşamış ve yaşanan kayıpları gidermek amacıyla bir takım mücadele yolları geliştirmiştir[9]. Kişilerin ekonomik, fizyolojik ya da mesleki yaşantısını riske atan tehlikeleri önceden görmesi ve bu tehlikelere karşı tek başına önlem alması güçtür[10]. Kişilerin sahip olduğu ekonomik, fizyolojik ya da mesleki bütünlüklerinin zarara uğraması nedeniyle ortaya çıkan iktisadi kaybın telafi edilmesi amacıyla geliştirilen mücadele yoluna verilen ortak isim, sigortadır. Sigorta çok yönlü bir ekonomik faaliyettir; ticari, teknik ve sosyal birçok unsuru vardır[11]. Sigorta kavramı, belirli tehlike veya güvensizliğe karşı sosyal yardımlaşma, mali güç birliği veya güven birliği gibi geniş anlamların içinden türemiş ve ticari anlamda ayrı bir çalışma alanı olarak ortaya çıkmıştır[12]. Sigorta kavramının temeli, rislerin dağıtılmasına dayanmaktadır[13]. Buna bağlı olarak sigorta, aynı riske maruz kalma ihtimali olan gerçek ya da tüzel kişiliklerin prim ödemek suretiyle bir araya geldiği ve risk gerçekleştiğinde, bu kişilerden toplanan fondan hasarların karşılandığı bir havuz sistemidir[14].

Sigorta kavramını farklı açılardan ele alarak tanımlamak mümkündür. Sigortanın fonksiyonları dikkate alınarak yapılan bu tanımlardan ilki, sigortanın risk yönetimiyle ilişkilendirilmesinden doğmuştur. Buna göre sigorta, "***aynı tür tesadüfî risklere maruz çok***

---

[8] Shrikrishna Laxman Karve, **Principles of Life Insurance**, 2. Basım, Mumbai: Himalaya Publishing House, 2009, s.2.
[9] Hasan Hacak, "İslâm Hukukunda Sigorta ve Fıkıh Bilginlerinin Sigortaya Yaklaşımının Genel Bir Değerlendirmesi", **Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, Sayı. 30, 2006, s.21.
[10] Mustafa Çeker, **Sigorta Hukuku,** 8. Basım, Adana: Karahan Kitabevi, 2013, s.1.
[11] Rayegân Kender, "Sigorta Kavramının Tanımı ve Kurulması (TTK Tasarısı Hükümlerinin Değerlendirilmesi İle)", **Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, (Doç. Dr. Mehmet SOMER'in Anısına) Armağan Özel Sayısı, 2016, s. 517.
[12] Mohammed Maghaminia, "İran Hukukunda Sigorta Müesseselerinin Kuruluşu Ve Faaliyet Koşulları", **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt. 2 Sayı. 2, 2011, s. 401.
[13] Kender, *"Sigorta Kavramının Tanımı ve Kurulması (TTK Tasarısı Hükümlerinin Değerlendirilmesi İle)*, s. 517.
[14] Ayşe Gül Bölükbaşı ve Baturalp Pamukçu, **Sigortanın Temel Prensipleri**, 1. Basım. İstanbul: Türkmen Kitabevi, 2009, s.1.

sayıda üniteleri bir portföyde toplayarak risklerin daha belirli hale getirilmesinin ve risklerin gerçekleşmesi sonucu karşılaşılacak hasar bedellerini telafi etmek için küçük, periyodik katkılardan oluşturulan bir fonla hasarların telafisinin sağlanması esasına dayanan bir organizasyondur"[15] şeklinde tanımlanır. Sigortayı hukuki açıdan ele alan tanımda ise; sigorta ile sağlanan hizmetin bir akde dayalı olarak güvence altına alınması ihtiyacına istinaden kavram, sigorta sözleşmesi ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bu açıdan sigorta kavramı; 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda[16] (TTK) hükmedildiği üzere, ***"…sigortacının bir prim karşılığında kişinin para ile ölçülebilen bir menfaatini zarara uğratan tehlikenin/rizikonun meydana gelmesi halinde bunu tazmin etmeyi ya da hayatlarında gerçekleşen bazı olaylar dolayısıyla bir para ödemeyi veyahut diğer edimlerde bulunmayı yükümlendiren bir sözleşme türüdür…"*** şeklinde tanımlanır. Diğer bir açıdan sigorta, fon birikimine katkı sağlayan ve diğer ekonomik ihtiyaçlara destek veren bir mali enstrüman olarak düşünülmektedir.

Bu açıdan Uralcan'a göre sigorta;

> *"... belirli bir prim karşılığında, kişi hayatının ya da organlarının veya kişi ve kuruluşların para ile ölçülebilir maddi varlıklarının, gelirlerinin ve borçlarının hatta beklentilerinin ya da üçüncü kişilere karşı sorumlulukların, sigorta kural, kanun ve diğer yasal mevzuatı ile sınırlanmış bölümlerinin karşılaşabileceği aynı kıstaslarla sınırlı tesadüfi risklerin gerçekleşmesinden doğacak hasarlarını, ölçülen sigorta değeri üzerinden ve gerçekleşen hasar oranında, meblağ sigortalarında ise belirlenen limitler çerçevesinde karşılayarak sosyo-ekonomik çöküntüleri dağıtan ve önleyen, yatırımlara aktarılan fonları ve ikrazlarla ekonomiye kaynak yaratan, akitle düzenlenen, devlet tarafından desteklenen ve denetlenen işlemler bütünüdür…"[17] şeklinde tanımlanır.*

Sigortacılık faaliyetlerinin temel de iki tarafı bulunmaktadır. Bu taraflar; sigortacı ve sigortalıdır. Çoğu yasal mevzuatta; sigortacı, ruhsat alarak sigortacılık faaliyetinde bulunan, sigorta ettiren veya sigortalının maruz kalabileceği riski prim karşılığında güvence altına alan risk taşıyıcısı olarak tanımlanır[18]. Sigortalı ise, taşıdığı riski sigortacıya devreden yani sigortalanabilir menfaatlerini muhtemel risklere karşı sigortalatmak isteyen kişidir[19]. Tanımda bahsi geçen risk kavramı sigortanın taraflarının münhasıran iradeleri dışında kalan,

---

[15] Şebnem Uralcan, **Temel Sigorta Bilgileri ve Sigorta Sektörünün Yapısal Analizi**, 3. Basım, İstanbul: Hiperlink Yayınları, 2011, s. 22.
[16] Türk Ticaret Kanunu, K.T. 13.01.2011/6102, R.G. 14.02.2011 / 27846.
[17] Uralcan, s. 24.
[18] Ercan Duygulu, **Sigorta İşletmeciliği**, 1. Basım, Ankara: Detay Yayıncılık, 2008, s. 149.
[19] Ferudun Kaya (Ed.), **Sigortacılık**, 1. Basım, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2010, s. 35.

gerçekleşmesi veya gerçekleşme tarihi belirsiz olan zarar veya başkaca uygun olmayan bir hal doğuran[20] ya da gider artışına veya gelir azalışına sebep olan bir durum olarak tanımlanabilir.

Sigortacılık faaliyetlerinden doğan ilişkileri ve dengeleri düzenleyen hukuk dalı sigorta hukuku olarak adlandırılır. Bu hukuk dalının konusu, kişilerin ekonomik değere sahip malvarlıklarını belirli risklere karşı ekonomik güvene kavuşturan[21] sistemin çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir. Sigorta hukuku iki alt bölüme ayrılarak incelenebilir. Bunlardan biri; kamu sigorta hukuku, diğeri ise özel sigorta hukukudur[22]. Buna göre; sigorta hukukunun kapsamını; bir yandan sosyal görevleri olan devlet tarafından sunulan, zorunlu ya da gönüllü katılımın söz konusu olduğu sigorta himayeleri ile ilgili usul ve esasları düzenleyen kamu sigorta hukukunun, diğer yandan kişilerin şahsi çıkarlarını çeşitli risklere karşı koruyan, özel sigortacılık hizmetleri ile ilgili usul ve esasları düzenleyen özel sigorta hukukunun oluşturduğu söylenebilir.

Kamu sigorta hukuku aynı zamanda sosyal güvenlik hukuku olarak adlandırılmaktadır. Sosyal güvenlik hukuku kapsamında; halkın hastalık, işsizlik, yaşlılık veya ölüm gibi sosyal riskler sebebiyle geçici ya da sürekli olarak kazanç kaynaklarından yoksun kalması sonucunda düşeceği yoksulluğa karşı, diğer bir açıdan ise çocuk sayısının artması ve analık vasfına sahip olmakla birlikte düşkünlük içerisinde bulunanların korunması amacıyla alınması gereken önlemler düzenlenmektedir[23]. Bu kapsamda sosyal risklerle karşı karşıya kalan bireyler; sosyal sigorta, sosyal yardım ve sosyal hizmetler ile devletçe bakılma yöntemleriyle korunmaktadır. Sosyal sigorta hukukuna nazaran özel sigorta hukukunun konusu ise, sosyal güvenlik kapsamı dışında kalan ve münferit bireylerin özel çıkarlarının çeşitli risklere karşı güvenceye alınması için kendi istekleriyle meydana getirdikleri bir riziko teminatını içermektedir[24]. Günümüzde özel sigorta kapsamında pek çok sigorta kolu geliştirilmiştir. Dolayısıyla özel sigorta hukuku kapsamında sigortalar çeşitli şekilde sınıflandırılabilir. Bu sınıflandırmaların birinde sigortalar; hayat ve hayat dışı sigortalar şeklinde ikili bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Her iki sigorta alanında bireylerin kişisel çıkarları,

[20] Ayşe Tülin Yürük (Ed), **Banka ve Sigorta Hukuku**, 1. Basım, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2006, s.116.
[21] Mohammed Maghaminia, s. 401.
[22] Mustafa Türengül, "Insurance Bussiness, Problems And Solutions In The Adaptation Process To European Union", **Research Journal of Social Sciences**, Vol. 2, 2007, s. 28.
[23] Nüvit Gerek ve Fatma Kocabaş (Ed.), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 1. Basım, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013, s.196.
[24] Çeker, s. 12.

örneğin; yangın, kaza, hasar, doğal afet gibi risklere karşı korunmaktadır. Son dönemlerde bu sınıflandırma sorumluluk sigortalarıyla genişletilmiş ve üçlü bir ayrım olduğu kabul edilmiştir.

2.2 Risk Kavramı ve Türleri

Yaşamsal faaliyetlerine devam ederken bireyler, daha önceden tahmin edemeyecekleri ve kendi iradeleri dışında gerçekleşen birçok olay ya da olguyla karşı karşıya kalabilirler. İnsanların irade ve istekleri dışında oluşan ve onların mal varlıklarına, gelirlerine ya da fizyolojik bütünlüklerine zarar verebilecek tüm fiiller birer risk olarak adlandırılmaktadır[25]. Genel anlamda risk; bir olayın gerçekleşen sonucunun, beklenen sonucundan önemli derecede sapmasının objektif olasılığı[26] ya da zarar verme özelliği olan olayların gerçekleşme olasılığı[27] olarak tanımlanabilir. Doğal olarak riskler farklı sebeplerden/etkenlerden doğmaktadır[28]. Bu açıdan sosyal ya da toplumsal kaynaklı riskler, insan odaklı riskler olarak değerlendirilir. Riskleri doğuran bir başka etken fiziksel koşullardır ve bu koşullara örnek olarak doğa olayları verilebilir. Son olarak ekonomik koşulların yarattığı faklı türden risklerinde varlığından bahsedilebilir. Deflasyon, enflasyon ya da stagflasyon gibi olguların ekonomik anlamda çeşitli riskleri doğurduğu söylenebilir.

Risklerin varlığı bu noktada sigorta kavramını doğurmaktadır.

Bu açıdan sigorta kavramı Gyárfás ve Mavquardt tarafından:

> *"...karşılaşılabilecek beklenmedik kayıpların bireyler arasında paylaşımı için birikim sağlayan sosyal bir önlem; ölçülebilir tehlikeler kombinasyonu ya da sadece belirsizlik gibi durumlardan doğan kayıpların bir havuzda toplanması, tesadüfi kayıplara ödeme yapılması, risk transferi ve zararın tazmin edildiği ya da bir tarafta bir jenerasyonun çalışarak prim ödeyip emekli jenerasyonun faydalandığı bir dağıtım sistemi..."*[29] şeklinde tanımlanmıştır.

---

[25] Muzaffer Koç, "Sosyal Güvenlik Sisteminin Makro Ekonomik Büyüklüklerle İlişkisi ve Türk Sosyal Güvenlik Sistemi", **Yayımlanmamış Doktora Tezi,** İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000, s.17.

[26] Enver Alper Güvel ve Afitap Öndas Güvel, **Sigortacılık**, 4. Basım, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008, s. 73; Tuncer Asanakutlu, "Sigorta Açısından Güvenlik ve Risk", *Mevzuat Dergisi,* Temmuz 2001, Sayı.43, http://www.mevzuatdergisi.com/2001/07a/01.htm#1 (08.02.2015), s.7.

[27] Mustafa Çeker, s.51.

[28] Güvel ve Güvel, s. 76.

[29] Gábor Gyártás ve Marko Marquardt, "Pareto Improving Transition From A Pay – As – You- Go To A Fully Funded Pension System In A Model Of Endogenous Growth", **Journal Of Population Economics Springer-Verlag**, Vol. 14, Issue. 3, 2001, s. 445-446'dan Aktaran Hakkı Çiftçi, "Türk Sigorta Sektörünün Sorunları: DEA Analizi ile Türk Sigorta

Bu sistemin kurallarını belirleyen usul ve esaslar ise sigorta hukukunun konusudur. Sigorta hukuku açısından ise riskler; mali zarar olasılığını, sigorta edileni ya da karşılığında sigorta edilen tehlikeyi ifade etmektedir[30].

Riskler çeşitli sınıflandırmalara tabi tutulabilir. En temel ayrımda riskler, statik ve dinamik olmak üzere ikiye ayrılır. Statik riskler, ekonomik olarak değişikliklerin olmadığı bir ortamda (doğal sebepler ya da diğer bireylerin dürüst olmayışı gibi sebeplerden) meydana gelmekteyken, dinamik riskler ekonomik değişikliklerden dolayı meydana gelmektedir[31]. Başka bir ayrımda sonuçlarına göre riskler; iktisadi sonucu olan (yani para ile ölçülebilen) riskler ve iktisadi sonucu olmayan (yani para ile ölçülemeyen) riskler şeklinde ikiye ayrılmaktadır[32]. Sigorta hukuku açısından dikkate alınacak olan risk türü iktisadi sonucu olan risklerdir. Çünkü bunlarla karşılaşılması sonucunda meydana gelen gelir azalış ya da gider artışının karşılanması beklenir. Diğer taraftan Uluslararası Aktüerler Birliği'nin (International Actuarial Association – IAA) risk sınıflandırmasında riskler; teknik risk, kredi riski, piyasa riski, faaliyet riski, likitide riski, olay riski şeklinde bir ayrıma tabi tutulmuştur[33]. Farklı bir ayrımda ise riskler, bireysel riskler ve işletme riskleri şeklinde iki ayrı başlıkta incelenmiştir[34]. Bireysel risklerin; ölüm, maluliyet, yaşlılık, işsizlik, yasal sorumluluk gibi alt başlıkları bulunmaktadır. İşletme riskleri ise, ölüm ve maluliyet riski, yasal sorumluluk riski, dolaylı hasar riski, mal hasarı gibi alt başlıklara ayrılmıştır. Sigortalanması mümkün risklerin, benzer ve yeterli sayıda olması, belirgin ve somut olması, olay ya da olgunun tesadüfî olması, yasal olması, riski karşılayacak nispette prime tabi olması yanında sigortalanabilir menfaat ilişkisine bağlı olması gereklidir[35].

2.3 Kamu Sigorta (Sosyal Güvenlik) Hukuku

Bireylerin yaşamsal aktivitelerinin devamını sağlayan ihtiyaçları arasında, sosyal risklere karşı hissedilen korunma ihtiyacı da yer almaktadır. Bu kişilerin malları veya canları

Şirketlerinin Etkinlik Düzeylerinin Belirlenmesi", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Cilt. 13. Sayı. 1, 2004, s.123.

[30] Ahmet Naim Oktay, "Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi", **Yayınlanmamış Doktora Tezi,** Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s.19.

[31] Emmett J. Vaughan ve Therese M. Vaughan, **Fundamentals Of Risk And Insurance**, 11. Basım, Danvers: Wiley, 2013, s. 6.

[32] Oktay, *Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi,* s.19; Murat ÖZBOLAT, **Temel Sigortacılık**, 6. Basım, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014, s. 77.

[33] Bölükbaşı ve Pamukçu, s. 6-10.

[34] Güvel ve Güvel, s. 77-79.

[35] Oktay, *Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi,* s.19.

telafisi mümkün olmayan risklerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu sebeple kişiler, kendisini tehdit eden tehlikelerden korunmak ve geleceğe yönelik[36] endişelerden kurtulmak isterler. Dolayısıyla insan ihtiyaçları arasında korunma ihtiyacının var olduğu bir gerçektir. Bu husus; 1943 yılında yayınlanmış bir çalışmada Amerikalı psikolog Abraham Maslow tarafından ortaya atılan ihtiyaçlar hiyerarşisinin, ikinci düzey ihtiyaç grubu içerisinde yer alan "dış faktörlerden korunma" ihtiyacının varlığı ile desteklenebilir[37].

Yaşamları boyunca kişilerin karşı karşıya kaldıkları riskler çeşitli gruplara ayrılarak sınıflandırılabilir. Buna karşın, sosyal güvenlik kavramına getirilen tanımlarda yer alan belirleyici riskler; hastalık, yaşlılık, ölüm, kaza, malullük, hırsızlık, doğal afetler gibi sosyal tehlikeler/riskler şeklinde genellenebilir[38]. Bu risklerin meydana gelmesiyle yaşanacak gelir azalışları ya da gider artışlarının[39] telafisi, ekonomik ve sosyal açıdan önem taşımaktadır. Bu kaygıların giderilmesiyse, kamusal ya da özel alanda ekonomik kayıpları telafi edecek sistemlerin oluşturulması ile mümkündür. Bu sistem sigorta olarak adlandırılmaktadır. O halde sigorta, kişi ya da kurumların; iktisadi ve sosyal anlamda kendilerini güvende hissetmelerini sağlayan[40] bir sistem ya da geleceği güvence altına alacak bir teknik[41] olarak tanımlanabilir. Bu sistemleri ya da teknikleri, genel olarak sosyal ve özel sigorta kavramıyla açıklamak mümkündür.

Sigortalama faaliyetleri özel ve kamusal sektörlerce yürütülmektedir. Özel sektör eliyle sunulan sigorta himayeleri özel sigorta alanını oluştururken, kamusal sektör eliyle sunulan sigorta himayeleriyse sosyal sigorta alanını oluşturur. Sosyal sigorta ya da sosyal güvence, toplumu oluşturan tüm bireylerin gerçekleşmesi muhtemel ya da gerçekleşmiş sosyal risklere karşı korunması, gerekli önlemlerin alınması yanında doğabilecek zararların karşılanması amacıyla ortaya çıkan bir olgudur[42].

---

[36] Hasan Şenocak, "Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 56, 2009, S.410.
[37] Karve, s.6.
[38] Aykut Bedük ve Okan Mete, "Avrupa Birliği Sürecinde Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reorganizasyon Çalışmaları", **Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı. 11, Aralık 2006, s.26.
[39] Cemal Hüseyin Güvercin, "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi", **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası,** Cilt. 7, Sayı.2, 2004, s. 89.
[40] Çiftçi, s.122.
[41] Abdurrahman Ayhan, " Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri", **Sosyal Güvenlik Dergisi,** Cilt. 1, Sayı. 1, Ocak 2012, s. 44.
[42] Sevgi Işık Erol, "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Sosyal Güvenlik Ahlâkı", **Kamu-İş Dergisi,** Cilt.13, Sayı.3, 2014, s. 40.

Dünya üzerinde sosyal güvenlik olarak adlandırılan pek çok sistem vardır. Her bir sistemin tanımlanmasında, sistemin sahip olduğu iki ortak özellik ifade edilmeye çalışılmıştır. Bu özelliklerden ilkinde; sistemin, gelir kaybı veya sağlık sorunları gibi bireylerin sosyal hayata giriş yeteneklerini olumsuz etkileyen, önceden sonuçları tespit edilmiş olan ve vatandaşları koruyan devlet destekli sistem olmalarına değinilmektedir[43]. İkincisi ise; riskin tanımlandığı ve hafifletildiğinde sadece bireylerden ziyade tüm nüfusu göz önünde bulunduran ortak bir yönelime sahip olmaları dikkate alınmaktadır[44].

Sosyal güvenlik sisteminin işleyişi kamu kurum ya da kuruluşlar eliyle yürütülmektedir. Diğer yandan; özel sektör eliyle yürütülen özel sigorta faaliyetlerinin varlığı, sistemi tamamlayıcı bir etki yaratmaktadır. Sigorta faaliyetlerinin belirli usul ve esaslara uygun yürütülmesi sosyal hukuk devletlerinde önem taşımaktadır. Belirlenecek usul ve esaslar, tarafların hak ve yükümlülüklerini korumaya yöneliktir. Bu usul ve esaslar; anayasa, kanun veya yönetmelik gibi hukuk metinleriyle korunmaktadır. Bu bağlamda sosyal güvenlik sistemini oluşturan kurum ve kuruluşlarla, bu sistemin kapsadığı bireyler arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuk alanına sosyal güvenlik hukuku adı verilmektedir[45].

Sağlanan güvenliğin içeriği bakımından sigortanın; özel ve sosyal sigorta başlıkları altında incelenebileceği [46] daha önce ifade edilmişti. Dolayısıyla sigorta faaliyetlerinin düzenlendiği hukuk alanları hem özel hukuk hem de kamu hukuku alanlarını kapsamaktadır. Kişilerle kişiler arasındaki ilişkileri düzenleyen özel hukuk alanında, özel sigorta kapsamındaki faaliyetlerle ilgili usul ve esaslar düzenlenirken, kişiler ile devlet arasındaki ilişkileri düzenleyen kamu hukuku alanında ise sosyal güvenlik kapsamında sunulan hizmetlerle ilgili usul ve esaslar düzenlenmektedir. Özel ve kamu hukuku şeklinde ikiye ayrılan hukuk düzeni içerisinde sigorta hukukunun her iki alanda da düzenlemelerinin bulunduğu söylenebilir.

---

[43] Leah Rogne vd. (Ed.), **Social Insurance And Social Justice: Social Security, Medicare, And The Campaign Against Entitlements,** 1. Basım, New York: Springer Publishing Company, 2009, s.xxvii.
[44] Rogne vd. (Ed.), s.xxvii.
[45] Ömer Zühtü Altan (Ed.), **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3. Basım, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2008, s. 257.
[46] Güvel ve Güvel, s. 28.

2.3.1 Sosyal Riskler ve Sosyal Güvenliğin Temel Prensipleri

Sigorta sisteminin genel amacı; bireylerin hayatını olumsuz etkileyecek ve gerçekleştiğinde sosyo-ekonomik kayıplara neden olabilecek tüm riskleri güvence altına alarak, etkilerini telafi etmektir[47]. Bilindiği üzere riskler çeşitli şekiller de ortaya çıkabilir. Ancak gerçekleşmesi muhtemel her riskin sosyal risk kapsamında yer aldığını düşünmek de mümkün değildir[48]. Dolayısıyla sosyal riskler; sosyal güvenlik ihtiyacı doğuran tüm risklere verilen ortak addır[49]. Bu açıklamalar ışığında, ***"…toplumun kendine özel bir önem bağladığı ve kişinin bunların zararlı etkilerinden kurtarılmasını istediği riskler…"***, sosyal risk olarak tanımlanır[50]. Bu riskler genel olarak mesleki riskler (iş kazaları, meslek hastalıkları), fizyolojik riskler (hastalık, analık, maluliyet, yaşlılık ve ölüm) ve sosyo-ekonomik riskler (işsizlik, aile ödenekleri ve konut ihtiyacı) şeklinde sıralanmaktadır[51]. Sosyal güvenlik kapsamında kabul edilen riskler, Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization - ILO) tarafından da sınıflandırılmıştır. 28 Haziran 1952'de ILO tarafından hazırlanan *"Sosyal Güvenliğin Asgari Normları"*[52] başlıklı 102 sayılı sözleşmede riskler, dokuz ana başlıkta sıralanmıştır[53]. Bunlar; yaşlılık, malullük, ölüm, iş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık, analık, işsizlik ve aile yardımlarıdır[54]. Dolayısıyla sayılan bu dokuz risk grubu temelde sosyal risk olarak kabul edilebilir.

Bireyler karşılaştıkları sosyal risklerin giderilmesinde sosyal güvenlik sistemine ihtiyaç duymaktadır. Bu noktada, bireylere sağlanan sosyal güvenlik desteğinin amacına ulaşması için dikkat edilecek hususlar/ilkeler önem taşımaktadır. Bu ilkeler çokluk/meslek ilkesi ve teklik/riskler ilkesi şeklinde ikili bir ayrıma tabi tutulur. Sosyal güvenlik ilkelerinden çokluk ilkesine göre, sosyal güvenlik rejimi içerisinde farklı sosyal grupların yararlandığı, mali ve idari yönden bağımsız, sayıları birden fazla sosyal güvenlik kurumunun (Sosyal

---

[47] Uralcan, s. 25.
[48] Mustafa Baylan, "Sosyal Güvenlik Harcamalarının Gelir Dağılımı Üzerine Etkisi", **Yayımlanmamış Doktora Tezi.** Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, s.12.
[49] Erol, s.39.
[50] Koç, s. 18.
[51] Ahmet Apan, "Türkiye'de Kalkınma Planları Ve Sosyal Güvenlik Reformu",**Türk İdare Dergisi,** Sayı. 456, Eylül 2007, s.194.
[52] The ILO Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), Yürürlüğe Giriş Tarihi: 27 Nisan 1955.
[53] Ali Güzel ve Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yedinci Basım, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 1999, s. 8'den Aktaran Oktay, *Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi,* s. 10.
[54] İsmail Güneş ve Soner Yakar, "Sosyal Sigorta Finansman Yöntemleri ve Türkiye'de Sosyal Sigorta Kurumlarının Finansman Yöntemlerinin Değerlendirilmesi", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt. 13, Sayı. 2, 2004, s. 128.

Güvenlik Kurumu - SGK) var olması ve sosyal güvenlik hizmetlerinin bu kurumlar vasıtasıyla yürütülmesi esastır[55]. Teklik ilkesine göre ise, sosyal güvenlik tek elden yürütülmesi yani tek SGK ile istisnasız tüm nüfusu kapsamına alacak bir sistem şeklinde organize edilmesi gerekmektedir[56]. Riskler ilkesi de denilen bu ilkeye göre; bağımsız farklı güvenlik rejimleri, zamanla bir bütünün parçaları olarak sistemselleşmektedir[57].

2.3.2 Sosyal Güvenlik Kavramı

Her kişi için karşılanması gereken ihtiyaçlardan olan sosyal güvenlik, toplumun bugününü ve yarınını güven altına almayı amaçlayan ve kurumları arasında birlik ve uyum olan bir mekanizmadır[58]. Sosyal güvenlik; en genel anlamda insanlığın, geleceğin belirsizliklerine ya da risklerine karşı güvence arayışının ürünüdür[59]. Çünkü belirsizliklerin ya da risklerin fiziksel olarak ortadan kaldırılmaları mümkün olmadığından, kişilerin; en azından bunların ekonomik sonuçlarını gidermek veya hafifletmek üzere girişimlerde bulunmaları, bu yolla meydana gelen sosyal ve ekonomik kayıpları giderme çabaları[60] sistemi doğuran en temel faktördür. Sosyal güvenliğin kapsamında, ortaya çıkması muhtemel tüm belirsizlikler ya da fiziksel riskler yer almamaktadır. Dolayısıyla fizyolojik (hastalık, sakatlık, yaşlılık), sosyo-ekonomik (işsizlik) ve mesleki (iş kazaları ve meslek) hastalıklar gibi bireyin ekonomik güvencesini ilk anda sarsabilecek riskler[61], sosyal güvenliğin kapsamını oluştururken, bireylerin diğer tüm kişisel ekonomik varlık ya da fizyolojik bütünlüklerini tehdit eden riskler, özel sigorta güvenceleri kapsamında yer almaktadır. Özel sigorta, belirli kişilerin özel çıkarlarının çeşitli tehlikelere karşı güvence altına alınması amacını taşıyan ve kendi istekleri ile meydana getirdikleri bir riziko teminatıdır[62].

---

[55] Ayhan, s. 48.
[56] Ali Güzel, "Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm mü?", **Çalışma ve Toplum,** Cilt. 4 Sayı.7, 2005, s. 64.
[57] Ayhan, s. 50.
[58] Tuncay Güloğlu, " Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Temel Sorunları", **Prof. Dr. Nusret Ekine Armağan**, 2000, s.219.
[59] Şenay Gökbayrak, "Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü", **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, Sayı. 25. 2010, s. 142.
[60] Ömer Genç, **Sigortacılık Sektörü ve Türkiye'de Sigorta Sektörünün Fon Yaratma Kapasitesi,** 1. Basım, Ankara: Türkiye Kalkınma Bankası Anonim Şirketi Yayınları, 2002, s. 3.
[61] Güzel ve Okur, s. 8'den Aktaran Oktay, *Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi*, s. 10.
[62] Çeker, s.12.

Sosyal güvenlik sadece risk yönetimi ile ilgili bir kavram olmayıp, yoksullara yönelik gelir güvenliği ve fırsat eşitliği sağlayan bir mekanizmadır[63]. Sosyal güvenlik mekanizması; gelir dağılımında adaletin sağlanmasına, elde edilen asgari gelirden tatmin düzeyinin arttırılmasına, fertler ve sosyal gruplar arasında yaşanacak muhtemel çatışmaların önlenmesine, sosyal hayatın devamlılığı ve bütünlüğünün sağlamasına yönelik tedbirleri hedeflemektedir[64].

Sosyal güvenlik; sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler ile devletçe bakılma yöntemleri ile sunulamaktadır[65]. Sosyal sigorta, belirli bir kesimin sosyal güvenliğini sağlamak amacıyla hukuk düzeni içerisinde kurulan kuruluşlar vasıtasıyla topluma sunulan ve çoğu kez yapılması zorunlu olan sigortalar[66] şeklinde tanımlanır. Kısaca sosyal sigorta, mesleki risklere karşı işgücünün karşı karşıya kaldığı muhtemel risklerden koruma sağlayan bir sistemdir. Bir başka tanımla sosyal sigorta ***"…bireyin anne karnında oluşumunda itibaren başlayan ve ölümünden sonra da belli bir süre devam eden süreçte, bireyin asgari hayat kalitesinde yaşamını sürdürebilmesi sağlamak üzere geliştirilmiş modern refah programı…"***[67] olarak tanımlanmaktadır. Sosyal yardım ise, muhtaç durumda olan kişilere belirli sınırlar dâhilinde maddi veya maddi olmayan, ayni ya da nakdi yardımların sağlanması anlamına gelmektedir[68]. Sosyal güvenliğin diğer bir parçası olan sosyal hizmetlerin ise; kişi, grup ve toplumlara sosyal, ruhsal ve fiziksel açılardan, olanaklar çerçevesinde en yüksek refah düzeyine ulaşmaları için yardım yapılması anlamına geldiği kabul edilmektedir[69]. Ancak, sosyal hizmetler tanımının literatürde tartışmalı şekilde farklılaştığını görmek mümkündür. Bunun nedeni sosyal güvenliğin sosyal hizmetlerin bir parçası olduğu düşüncesinden kaynaklanmaktadır.

---

[63] ILO Social Security Department, **Social Security For All - Investing in Global Social And Economic Development: A Consultation.** Issues in Social Protection; Discussion Paper 16, Geneva, International Labour Office, 2006, s.12.
[64] Yusuf Alper, **Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK, BAĞ-KUR),** 2. Basım, Bursa: Hiperlink, 1999, s. 3.
[65] Bedük ve Mete, s. 25.
[66] Çeker, s.12.
[67] Hasan Yüksel, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ağustos 2014 Baskı, Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım, 2014, s. 226.
[68] Faruk Taşçı, "Türkiye'nin Kamusal Sosyal Yardım Anlayışı (1980-2007) Üzerine Bir Analiz, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı.55, 2008, s.129.
[69] Sait Dilik, "Sosyal Güvenlik ve Sosyal Hizmetler Arasındaki İlişkiler", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi,** Cilt.35, Sayı.1, 1980, s. 73.

2.3.3 Sosyal Güvenlik Sisteminin Doğuşu ve Gelişimi

İnsanoğlu göçebe yaşadığı günlerden bu güne güvenlik arayışı içerisinde olmuş, varlığını tehdit eden riskler ve tehlikelerle karşı karşıya kalmış ve bir birey olarak bu dış tehlikelere karşı mücadele etmenin zorluklarını yaşamıştır[70]. İnsanoğlunun tarih boyunca ihtiyaç hissettiği güvenlik müesseselerinden biri sosyal güvenlik sistemidir. Sosyal güvenlik sistemiyle sağlanan sosyal güvence, yedi yüz yıllık bir tarihsel süreci yaşamışken[71], modern anlamda yüz yılı aşkın süredir insanlığın hizmetindedir. Yirminci yüzyılın başından bu güne, kapsamlı sosyal güvenlik sistemlerinin inşa edilmesi ve kapsamının genişletilmesi gibi önemli gelişmeler meydana gelmiştir[72]. Günümüzde insanlığın bu ihtiyacı, ILO tarafından da ifade edildiği üzere; insanların onurla yaşaması için sağlanması gereken önemli bir hak olarak tanımlanmaktadır [73] . Sosyal güvenlik sisteminin esaslarına yönelik adımlar ilk kez Almanya'da atılmıştır. Almanya Başbakanı Bismarck, 1883 yılında endüstri çalışanlarına yönelik olarak ulusal sağlık sigortası uygulaması başlatan kişi olmuştur[74]. Bu dönemde Almanya'da yaşanan ekonomik darboğaz nedeniyle, ağır şartlara göğüs germeye çalışan işçi sınıfına yönelik olarak uygulanması planlanmış olan model; zorunlu sosyal sigorta olarak tasarlanmış ve mesleki gruplar dâhilinde kazanç esasına dayalı prim sistemi ile fonlanmıştır[75].

Sosyal güvenlik sisteminin tarihi gelişimi, bu tarihten başlanarak, üç aşamada incelenebilir. İlk aşama, Almanya Başbakanı Bismarck ile başlayıp 1929 sonrası döneme kadar devam eden süreçtir. İkinci aşama; 1929 sonrası sonrası dönemle başlayıp, 1942 tarihli Beveridge Planına kadar devam eden dönemdir. Üçüncü ve son aşama, Beveridge Planı ve sonrasındaki dönemi ifade etmektedir.

1870'li yıllarda Alman kamuoyunda tartışılan sosyal güvenlik sistemi ile ilgili ilk adımların atılması için aranan uygun ortam, ancak 1876 yılı sonrasında bulunmuştur. Bu dönem öncesinde sunulan sosyal güvenliğin karakteri; gönüllülük esasına dayalı, gönüllü işçi

---

[70] Karve , s.2.
[71] Richard B. Saltman, Reinhard Busse ve Josep Figueras (Ed.), **Social Health Insurance Systems in Western Europe,** 1. Basım, New York: Open University Press, 2004, s. 22.
[72] International Labour Office, "World Social Protection Report 2014/15", **Building economic recovery, inclusive development and social justice**, Geneva, 2014, s.4.
[73] Tülin Canbay ve Müslim Demir, "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Açıkları ve Sosyal Güvenlik Ahlakı". **Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt.20, Sayı.2, 2013, s. 304.
[74] William A. Rushing, **Social Functions and Economic Aspects of Health Insurance**, 1. Basım, Boston: Kluwer Academic Publishers, 1986, s.77; David Blake, **Pension Economics**, 1. Basım, İngiltere: Jhon Wiley&Sons Ltd, 2006, s.3.
[75] Emin Avcı, **Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Etkinliği**, 2. Basım, İstanbul: Beta Yayınları, 2011, s. 3.

kooperatiflerinin desteğiyle yürütülen hizmetler şeklinde ortaya çıkmış ancak devam eden dönemlerdeyse gönüllülük esasından zorunluluk esasına doğru kaymıştır[76]. Bismarck, o dönemde ortaya attığı sosyal güvenlik anlayışını, devletçe yapılacak sosyal yardımlar, işverenin sorumluluğu ve sigorta şeklinde farklı yöntemlere dayandırmıştır[77] . O dönemde sistem; özel sigortalar ile yardımlaşma ve dayanışma sandıkları vasıtasıyla yürütülmeye çalışılmıştır. Daha sonra Bismarck, 1880 yılında bu sistemin geliştirilmesini, artık modern anlamda sosyal sigorta sistemine kavuşulması gerektiğini iddia etmiş[78] ve yine o dönemde zorunlu sigorta sistemine geçişi sağlanmıştır[79]. Bu sistem bir yandan emek gücünün yeniden üretimine olanak tanıyan, diğer yandan da işçileri sistem ile bütünleştirmeyi kolaylaştıran ilk sosyal güvenlik adımı olmuştur[80].

Sosyal güvenliğin tarihsel gelişimindeki ikinci aşama, 1929 Ekonomik Buhran sonrasına rastlamaktadır. Ekonomik Buhran sonrasında işsizliğin büyük boyutlara ulaşması, ABD Başkanı Franklin Delano Roosevelt'in 1932 yılında "Refah Devleti Doktrini"ni ileri sürmesiyle sonuçlanmıştır[81]. Bu dönemin sonucu olarak, ABD'nin ilk sosyal güvenlik yasası olan sosyal güvenlik kanununu (social security act) 14 Ağustos 1935 tarihinde yürürlüğe girmiştir[82]. Bu kanun; yaşlılık yardımından emeklilik ödeneklerine, işsizlik sigortasından halk sağlığı uygulamasına ve genel destek hizmetlerine kadar birçok düzenlemeyi içermekteydi[83]. Ayrıca 1935 tarihli sosyal güvenlik kanunu; zorunlu katkılara dayalı olmakla birlikte, ulusal emeklilik politikasını yansıtan önemli bir girişim olmuştur[84]. Sosyal güvenlik konusunda atılan diğer bir adımsa; 12 Ağustos 1942 tarihinde Roosevelt ve Birleşik Krallık Devlet Başkanı Churchill tarafından imzalanan "Atlantik Beyannamesi"dir (The Atlantic Conference) [85]. Sosyal güvenliğin bir insan hakkı olduğuna bu beyannamede yer verilmiştir[86].

Sosyal güvenlik tarihinin üçüncü önemli ayağının, 20 Kasım 1942 tarihli "Beveridge

---

[76] Richard B. Saltman, Reinhard Busse ve Josep Figueras (Ed.), s. 22.
[77] Sait Dilik, "Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt. 43, Sayı. 1-2, Ocak–Haziran 1988, s. 76.
[78] Dilik, *Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi,* s. 77.
[79] Gökbayrak, s. 142.
[80] Güvercin, s.91.
[81] Ayhan, s. 42.
[82] Donald L. Crooks, Cathyann D. Tully ve John J. Burbridge, "Social Security: Restoring Solvency", **Academy of Business Research Journa,**. Vol. 1, 2012, s.73.
[83] Yüksel, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 224.
[84] Gordon L. Clark, "Pension Fund Capitalism: A Causal Analysis", **Geografiska Annaler**, Vol. 80 Issue. 3, 1988, s. 143.
[85] Ayhan, s. 42.
[86] Ayhan, s. 42.

Planı" olduğu kabul edilmektedir. Birleşik Krallık'ta Lord William Beveridge başkanlığında toplanan komisyon, devletin bütün fertlerine asgari gelir sağlamak yani yoksulluğu gidermek ve halkın eşit olmayan sosyo-ekonomik yapısını eşitlemek amacıyla bir plan hazırlamış ve bu plan modern anlamda sosyal güvenlik anlayışının başlangıcı sayılmıştır[87]. İngiliz sosyal güvenlik sisteminin bugünkü temellerini oluşturan bu plan, diğer Avrupa ülkelerinin de sosyal güvenlik sisteminin temelini oluştururken[88]; ülkeler, tüm nüfuslarını ve tüm riskleri kapsayan sosyal güvenlik sistemlerini oluşturmaya başlamışlardır[89].

İkinci Dünya Savaşı sonrasında bozulan sosyo-ekonomik dengenin onarılması amacıyla ILO; 10 Mayıs 1944'de Philadelphia'da gerçekleştirilen 26'ncı dönem toplantısında, sosyal güvenlik sistemlerine ilişkin tavsiye niteliğinde kararlar almıştır[90]. Daha sonra 10 Aralık 1948'de Birleşmiş Milletler (BM) Genel Kurulu'nda kabul edilen "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi"nde yer alan sosyal güvenlik hakkı, en temel insan hakkı olarak kabul edilmiş ve sosyal güvenlik evrensel boyutlara taşınmıştır[91].

ILO,

> *"...1952 yılında 102 sayılı sözleşmesiyle asgari olarak kabul edilen dokuz adet ekonomik ve sosyal riske karşılık gelen, sosyal sigorta kollarını tanımlaması ile birlikte her ülke kendi ekonomik gelişmişlik derecesine, yürüttüğü ekonomik sisteme, politik koşulların durumuna, finansman yöntemlerine göre değişik sosyal güvenlik modelleri geliştirmiştir"*[92].

25 Mart 1957'de Roma Antlaşması'nın (The Treaty Of Rome[93]) imzalanmasıyla kurulan Avrupa Birliği (eski adıyla Avrupa Ekonomik Topluluğu), sosyal güvenlikle ilgili Avrupa Sosyal Fonu'nun kurulmasını kararlaştırmıştır[94] (Roma Antlaşması, md. 3/i). Yine Roma Antlaşması'nın "Sosyal Hükümler" bölümünde yer alan madde (md.) 117 ve md. 118'de sırasıyla sosyal sistemlere uyumu teşvik edecek politikalar ile üye devletlerin hangi sosyal konularda koordineli çalışmaları gerektiği düzenlenmiştir (Roma Antlaşması, md.

---

[87] Şenocak, s. 420.
[88] Erol, s.44.
[89] Süleyman Özdemir, **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2007-57, 2007, s. 158.
[90] Ayhan, s. 43.
[91] Erdal Gümüş, "Sosyal Güvenlik Sisteminin Geleceği Umut Veriyor mu?", **Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt. 6, Sayı. 3, 2004, s. 2.
[92] Erdal Gümüş, "An Evaliation of Turkish Social Security Reform Process and Its Financial Future", **Munich Personal RePEc Archive,** MPRA Paper No: 42160, posted. 5, 2008. s.2.
[93] The Treaty of Rome, 25 March 1957, http://www.eurotreaties.com/rometreaty.pdf, (01.02.2015).
[94] Bedük ve Mete, s. 30.

117,118). 18 Ekim 1961'de İtalya'nın Torino şehrinde imzalanan ve 26 Şubat 1965'de yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi, sosyal güvenlik sisteminin bugünkü boyutlara ulaşmasında önemli bir yere sahiptir[95]. Aynı zamanda 16 Aralık 1966 yılında imzalanan ve 3 Ocak 1976 yılında yürürlüğe girmesine karar verilen Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşme (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) md. 9'da ***"…sözleşmeye taraf olan devletler, sosyal sigorta dâhil, sosyal güvenliğin herkesin hakkı olduğunu…"*** kabul edeceği ifade edilmiştir[96]. 1 Temmuz 1987 yılında yürürlüğe giren Tek Avrupa Senedi (The Single European Act[97]) md. 21 ile Roma Antlaşmasına eklenen md. 118/A, üye devletlerin işçi sağlığı ve güvenliği bakımından çalışma ortamında yapılacak iyileştirme çalışmalarının teşvikine çaba gösterecekleri ve sağlanan iyileştirmelerin korunması ve uyumlaştırılmasını temel hedef olarak gözetecekleri ile ilgili hususlar düzenlenmiştir (Roma Antlaşması, md. 118/A).

1980'li yıllara kadar başarılı olan sosyal güvenlik politikaları küreselleşmenin de etkisiyle iki büyük sorunla karşı karşıya kalmıştır. Bunlardan ilki; sosyal güvenlik harcamalarından kaynaklanan bütçe açıkları, diğer ise demografik yapının değişmesi ve yaşam beklentilerinin uzaması[98] ile birlikte gelişen toplumların ihtiyaçlarını karşılayacak yeniliklerin sosyal güvenlik sistemlerine kazandırılmamasıdır[99]. Günümüzde ülkeler, sistemin işleyişi ve reorganize çalışmalarına devam etmektedir. Halen uygulanan sosyal güvenlik sistemleri Almanya ve İngiltere sosyal güvenlik sistemlerinden temellerini taşımakta ve işlemektedir. Özellikle günümüz sosyal güvenlik alanında ülkelerin, Alman sistemi ya da "Bismarck Sistemi" olarak adlandırılan sosyal sigorta sisteminden faydalandıklarını söylemek mümkündür.

---

[95] Altan, s. 258.
[96] ILO Social Security Department, *Social security for all - Investing in global social and economic development. A consultation*, s. 5.
[97] The Sıngle European Act, Luxembourg, 17 Şubat 1986, http://www.eurotreaties.com/singleuropeanact.pdf, (01.02.2015).
[98] Erol, s. 44.
[99] Şenocak, s. 421.

2.3.4 Sosyal Güvenlik Sisteminin Amaçları ve Araçları

2.3.4.1 Sosyal Güvenlik Sisteminin Amaçları

Bir toplumun bugününü ve yarınını güven altına almaya çalışan sosyal güvenlik sistemi, toplumlar için vazgeçilmez bir ihtiyaçtır[100]. Bu ihtiyaç İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi md. 22'de de ele alınmıştır. Madde de; ***"… herkes, toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenlik hakkına sahiptir…"***[101] denilmek suretiyle, sosyal güvenliğin temel bir ihtiyaç ve insan hakkı olduğuna değinilmiştir. Doğanın ve ekonomik yaşamın dengesizliklerinin ortaya çıkardığı risklerin yarattığı problemleri hafifletmeyi amaçlayan sosyal güvenlik sisteminin rasyonel olduğu varsayımıyla, insancıl yanı ile adalet dağıtma özelliği[102], sistemin temel gayesini yansıtmaktadır. Daha açık bir şekilde bu amaç, geleceği hedef alan ve risk sonucu ortaya çıkan ihtiyacın şekil ve şiddetine bakılmaksızın önceden saptanan oranda prim ödeyenler ile ödeme güçlüğü çekmeleri nedeniyle prim ödeyemeyen yoksulların karşılaştıkları riskleri belirli oranda gidermektir[103]. Bu, sosyal güvenlik sisteminin doğrudan amacına ve zararların doğrudan onarılmasına yönelik bir destektir. Bu amaçla sağlanan destekler parasal yardımlar yanında tıbbi ve ayni yardımları da kapsamakta aynı zamanda bireye asgari koşullarda bir yaşam düzeyi sağlamaktadır[104].

Ancak sosyal güvenlik sisteminin amaçları bunlarla sınırlı değildir. Japonya Sağlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 1998-1999 yılları arasındaki sosyal güvenlik hizmetleri ile ilgili yayınladığı yıllık faaliyet raporunda bu amaçlar; bireysel bağımsızlığın ve hane halkı faaliyetlerinin desteklenmesi, gelirin yeniden dağılımı, sosyal ve ekonomik istikrar ile büyüme şeklinde sıralamıştır[105]. Bakanlığın tespit ettiği bu amaçlara ilave olarak güvenlik ve yaşam azminin sağlanması, yukarıda sayılan amaçlar arasında sayılmış olsa da bu amaçlar, sosyal güvenlik sisteminin doğrudan amacını yansıtmamaktadır. Yukarıda sıralanan sosyal güvenlik sisteminin diğer amaçları ise, dolaylı amaçlar kapsamında yer alır. Bu amaçları üç

---

[100] Yavuz Öztürk, "Dünyada ve Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye Performansı Üzerine Değerlendirmeler", **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon 2010, s.75.
[101] Ayhan, s.43.
[102] Ufuk Aydın, **Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Sosyal Sigortalar**, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1117,1999, s.7'den Aktaran M. Özgür Yanardağ, "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği, Muğla İli Üzerine Amprik Bir İnceleme", **Yayınlanmammış Doktora Tezi**, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, s. 16.
[103] Ayhan, s. 47.
[104] Yanardağ, s. 17.
[105] Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan. Annual Reports on Health and Welfare 1998-1999, http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw/vol1/p1c1s3.html, (28 Ocak 2015).

başlık altında incelemek mümkündür. Bunlar; sosyal, ekonomik ve siyasal amaçlar şeklinde sıralanabilir.

Dünya genelinde, sosyal devlet ilkesinin benimsenmesine paralel olarak sosyal güvenlik sistemlerinin yaygınlaşması ve iyileşmesi[106], beraberinde sosyal adaleti getirmiştir. Sosyal adalet; bir bireyin diğerlerine muhtaç olmaksızın yaşam sürmesine imkân sağlayan sosyal bir mekanizmadır. Bu mekanizma; bireylere ve risk altında kalan bireylerin hane halkına, başkalarının yardımına gerek kalmaksızın koruma sağlamaktadır. Bireysel bağımsızlık ve hane halkı yaşamsal faaliyetlerinin desteklenmesi, sosyal güvenlik sisteminin sosyal amaçlarındandır. Bireysel bağımsızlık; bireylerin çeşitli fiziksel engellerine rağmen gelir düzeyleri korunarak, başkalarından bağımsız olarak yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmelerine yönelik desteklerle varılmak istenen amacı ifade etmektedir[107]. Hastalık, kazalar, kurumsal iflas, yaşlılıktan kaynaklanan zayıflık gibi engellerin yanında doğuştan engelli bireylerin bağımsız şekilde yaşayabilmesi sosyal güvenliğin kapsadığı alanlar içerisinde yer alır. Aynı şekilde sosyal güvenlik sistemi, hane halkının yaşamsal aktivitelerini de desteklemeyi amaçlar. Bakıma muhtaç ve engelli çocukların bakımıyla, yaşlı ebeveyn bakımı bu kapsam içerisinde düşünülebilir.

Sosyal güvenlik hizmetini sunanlar; sosyal amaçlara yönelik sağladıkları desteklerle, riske maruz kalarak zarar görenlerin kayıplarını telafi ederler ve olumlu dışsallık yayarlar. Dışsallık, bir birey ya da toplumun kendi amacını gerçekleştirmek için yaptığı faaliyetlerin başka kimseleri olumlu ya da olumsuz etkilemesi sonucu ortaya çıkan fayda ya da zarardır[108]. Sosyal güvenlik sistemi, toplumda yoksul ve yoksun duruma düşenleri toplum üzerinde bir yük olmaktan çıkarıp, sosyal adaleti, sosyal barışı, bireysel gelişimi ve sosyal refahı güçlendirmektedir[109]. Dolayısıyla diğer bireyler bu destekten olumlu etkilenmektedirler. Bu, üreticiden tüketiciye olumlu dışsallığa sebep olan önemli bir tüketim faaliyetidir.

Sosyal güvenlik sisteminin sağladığı koruma işlevi, toplumlara ekonomik açıdan bazı faydalar sağlamaktadır. Bunlardan birkaçı, sosyal transferler aracılığıyla gelir dağılımında

---

[106] Devrim Akalın ve İhsan Kağan Bayraktar, "Türkiye'de ve Dünyada Sosyal Güvenlik Sistemlerinin/Emeklilik Sistemlerinin Vergilendirilmesi", **Vergi Dünyası Dergisi**, Sayı. 367, Mart 2012, s.49.

[107] Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan. Annual Reports on Health and Welfare 1998-1999, http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw/vol1/p1c1s3.html, (28 Ocak 2015).

[108] Osman Pehlivan, **Kamu Maliyesi**, Trabzon: Celepler Matbaacılık, 2010, s. 45.

[109] Kürşat Çelik, "Osmanlı Devletinde Sosyal Güvenlik Kurumu Olarak 'Vasi, Nazir ve Kayyım'", **I. Ulusal İyilik Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, Elazığ: Fırat Üniversitesi, 20-21 Haziran 2009, s. 348.

adaletin sağlanması (gelirin yeniden dağılımı), tasarruf artışı, ekonomik büyüme ve istikrarın sağlanmasıdır. Sosyal güvenlik hizmeti sunan kuruluşlar, işsizlik ödemeleri gibi transferler aracılığıyla gelir düzeyinde azalma yaşayan bireylerin gelir düzeylerini garanti altına alarak, gelir dağılımında adaletin sağlanmasına yardımcı olurlar. Ancak sosyal güvenlik sisteminin, gelir dağılımında adaletin sağlamasında tek başına yeterli olduğu söylenemez[110]. Sosyal güvenlik hizmeti sunan kuruluşlar, tahsil ettikleri primler vasıtasıyla tasarrufların toplam servet içerisindeki payını arttırarak ekonomik kalkınmaya katkı sağlarlar[111]. Sosyal güvenlik sisteminin amaçlarından ekonomik kalkınma; sosyal adalet sağlanarak gerçekleştiriliyora, toplumun refah seviyesini de yükseltecektir[112]. Sosyal refah düzeyinin korunması ve sürdürülmesi bakımından en temel ihtiyaçlardan biri[113] olan sosyal güvenlik sistemi, tasarruf hacmini arttırmak suretiyle, sosyo-ekonomik kayıpları azaltmakta, uluslararası ilişkilerle ticareti arttırmaktadır[114]. Diğer taraftan sağlanan tasarrufların yatırımlara yönlendirilmesi sonucu, yatırımlardan elde edilen gelirler nispetinde vergi gelirlerinin artması mümkün olacak, yatırımlara bağlı olarak istihdam seviyesinde de artış sağlanacaktır[115].

Son olarak, sosyal güvenlik sisteminin siyasal amaçlara yöneldiğini de söylemek mümkündür. Sosyal güvenlik sisteminin nihai yürütücüleri siyasi kişi ya da kuruluşlardır[116]. Günümüzde sosyal devlet anlayışı gereği birçok toplumda temel insanlık hakkı olarak kabul edilen sosyal güvenlik, siyasi karar alıcılara, sosyal risklerin giderilmesinde temel bir görev olarak yüklenmiştir. Siyasi karar alıcılar ya da devletin, vatandaşlarının sosyal güvenliğinden kendisini sorumlu tutması, sosyal devlet kavramının bir uzantısı[117] ve sosyal adaletin gereğidir. Sosyal devlet, sosyal güvenlik hizmetleri için gerekli mal ve hizmetleri üretmek yanında, sağlanacak korumanın usul ve esaslarını belirlemek ve bu esasları yaptırımlarla güçlendirmekten sorumludur. Diğer taraftan, sosyal güvenlik hizmetlerini sunan sosyal

---

[110] Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan. Annual Reports on Health and Welfare 1998-1999, http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw/vol1/p1c1s3.html, (28 Ocak 2015).
[111] Axel Schimmelpfennig, "Pension Reform, Private Saving, and the Current Account in a Small Open Economy", **Internatıonal Monetary Fun Working Paper WP/00/171,** European II Departmaent:, 2000, s. 5.
[112] L. İhsan Demirci, "Sosyal Güvenlik Reformu", *Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi,* Ağustos 2006, Sayı.22, s.1, http://www.mfa.gov.tr/sosyal-guvenlik_-reformu.tr.mfa, (28.01.2015).
[113] Haluk Egeli ve Ahmet Özen, "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılmasına Yönelik Reform Sürecinin Değerlendirilmesi", *Mevzuat Dergisi,* Ekim 2009, Sayı.142, s.1, http://www.mevzuatdergisi.com/2009/10a/01.htm, (28.01.2015).
[114] Yavuz Odabaşı (Ed.), **Banka ve Sigorta Pazarlaması**, 1. Basım, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2006, s. 113.
[115] Çiftçi, s. 124.
[116] Robert L. Brown, "Designing A Social Security Pension System", **International Social Security Review**, Vol. 61, No.1, 2008, s. 61.
[117] Yanardağ, s. 19.

devletlerin, sundukları güvenlik hizmetinin onlara uluslararası alanda itibar kazandırdığı unutulmamalıdır.

2.3.4.2 Sosyal Güvenlik Sisteminin Araçları

Sosyal güvenlik sisteminin hedeflerine ulaşması için belirli araçlardan yararlanılır[118]. Sosyal güvenlik sistemi, bu hedeflere ulaşırken ağırlıklı olarak sosyal sigorta sisteminden faydalanmaktadır[119]. Ayrıca devletçe sunulan bakım hizmetleri, sosyal yardımlar, sosyal hizmetler diğer araçlardır. Sosyal sigortalarda sosyal güvence, katkı payına (prime) bağlı olarak sağlanır. Sosyal yardımlar, sosyal hizmetler ve devletçe bakım hizmetleri, prime bağlı olmaksızın sosyal güvence sağlamaktadır[120].

2.3.4.2.1 Sosyal Sigorta

Sosyal devlet anlayışını yansıtan sosyal güvenlik sistemleri ağırlıklı olarak sigorta hizmetleri yoluyla sağlanmaktadır. Sigorta, sigortalama işlevleri yanında sosyal güvenlik sisteminin en önemli destekçisidir. Sigorta, benzer risklerin tehdidi altında olan toplulukların bir araya gelerek doğabilecek hasarlara karşı koymasıdır[121]. Tanımda da görüldüğü üzere sigortanın temel işlevi, oluşması muhtemel risklerin etkilediği kişi ve kurumların zarar veya hasarlarının bölüşülerek en aza indirgenmesidir[122].

Sigorta, sağlayıcıları açısından iki farklı başlıkta incelenebilir. Bunlardan ilki kamu ekonomik kesim tarafından sağlanan sosyal sigortalar, diğer ise özel ekonomik kesim tarafından sağlanan özel sigortalardır. Sosyal sigorta, ülkede çalışan hizmet erbaplarının karşılaşabilecekleri belirli sosyal risklere karşı, zorunlu olarak, çalışan ve işverenlerin katılımı ile kamu tarafından kurulup örgütlenen bir kurum[123] ya da kuruluşça risklerin oluşturduğu kayıpların karşılanmasına yönelik bir tekniktir. Tanıma dikkat edildiğinde, sosyal sigorta kapsamına katılımcıların zorunlu olarak katılımının sağlandığı göze çarpmaktadır[124]. Ancak gelişen sosyal güvenlik sistemlerine paralel olarak günümüzde gönüllülük esasına dayanan

[118] Altan, s. 257.
[119] Canbay ve Demir, s. 304.
[120] Özlem Özer ve Evren Çınar, "Bir Vakıf Üniversitesi Akademik Personelinin Bireysel Emeklilik Sistemine Bakış Açısının Değerlendirilmesi", **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt.9, Sayı.19, 2012, s. 76.
[121] Altan, s. 188.
[122] Hakan Çetintaş ve Ömer Faruk Biçen, "Türkiye'de Sigortacılık Sektörünün Etkinlik Analizi", **TİSK Akademi,** 2012, s. 125.
[123] Bedük ve Mete, s.25,
[124] Şenocak, s. 428.

istisnalar da mevcuttur. ILO, sosyal sigorta kurumlarının bireylere koruma sağladığı risk gruplarını dokuz ana başlıkta toplanmıştır[125]. Bunlar; yaşlılık, malullük, ölüm, iş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık, analık, işsizlik ve aile yardımlarıdır (ILO, 102 Sayılı Sözleşme md. 9).

Sosyal sigortaların genel özellikleri; sisteme katılanların primle iştirak etmesi ve riziko eşitliğinin sağlanması, katılımının zorunluluğu, devletçe garanti edilmesi ve kamu hizmeti şeklinde sağlanması, kapsamı içerisindeki tüm kesimlere eşit yaklaşılması[126] vesaire (vs.) şeklinde sıralanabilir. Sosyal sigortanın bu özelliklerine karşın, özel sigortanın daha dar kapsamlı ve sosyal sigortayı tamamlayıcı nitelikte olduğu düşünülmektedir[127]. Sosyal güvenlik sistemi içerisinde giderek önem kazanan özel sigorta kapsamına; bireylerin, zorunlu ya da gönüllük esasına göre dâhil olmaları mümkündür. Özel sigortanın risklere karşı bireylere koruma sağladığı ve sosyal sigortanın tamamlayıcısı ya da alternatifi olan araçlar iki başlıkta; hayat ve bireysel emeklilik sigortası adı altında gruplandırılabilir.

2.3.4.2.2 Sosyal Yardımlar

Toplumda sosyal güvenliğin sağlanması adına yürütülen hizmetlerden bir diğeride sosyal yardımlardır (welfare benefits/social assistance). İlk haliyle sosyal yardımlar, insanlık tarihiyle birlikte aile bağları, komşuluk ilişkileri, dini görevlerden kaynaklanan yardımlaşma ve dayanışma esaslarına bağlı kalınarak uygulanmıştır[128]. Bu dönemde sosyal yardımların finansörü toplumun kendisiydi. Ancak sosyal yardımların kamu hizmeti olarak ilk uygulaması, 1300'lü yıllarda Birleşik Krallık'ta "Yoksulluk Kanunu"nun yürürlüğe girmesi ardından şekillenmiştir[129]. Sosyal yardımlar; ilk sosyal güvenlik uygulamalarının çoğunda, acil durum karakteri taşıyan ve yoksulların ihtiyaçlarına yetişen bir müessese olarak düşünülmüştür[130]. Sosyal yardımlar devlet tarafından karşılıksız olarak sunulmakta ve garanti

---

[125] Güneş ve Yakar, s. 128.
[126] Muzaffer Koç, "Sosyal Güvenlik Sisteminin Makro Ekonomik Büyüklüklerle İlişkisi ve Türk Sosyal Güvenlik Sistemi", **Yayımlanmamış Doktora Tezi,** İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000, s. 26-27.
[127] Yanardağ, s. 20.
[128] İrfan Türkoğlu, "Sosyal Devlet Bağlamında Türkiye'de Sosyal Yardım ve Sosyal Güvenlik", **Akademik İncelemeler Dergisi,** Cilt. 8, Sayı.3, 2013, ss. 281.
[129] Eyüp Zengin, Ayhan Şahin ve Salih Özcan, "Türkiye'de Sosyal Yardım Uygulamaları", **Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi,** Cilt. 19, Sayı.2, 2012, s. 134.
[130] Silvia Avram, "The Impact Of Social Assistance Schemes In Europe: A Cross-National Analysis In 26 Countries", **EU-SILC User Conference**, Mannheim: 5-6 March 2009, s.2.

edilmektedir[131]. Bu tür hizmetlerin finansmanı vergi ve benzeri gelirlerden sağlanmaktadır[132]. Sosyal yardımların bir kamu hizmeti olarak, anayasal bir yükümün yerine getirilerek[133] sunulması; onların kamu hizmeti kapsamında olduğu sonucunu doğurmuştur. Yani bu yardımlardan kimsenin mahrum bırakılmaması, fiyatlandırılmamaları, birimlere ayrıştırılmamaları gibi özelliklerinin olduğunu söylemek mümkündür. Bu sebeple de sosyal yardımlar, sosyal güvenlik sistemi içerisinde primsiz programlar kapsamında yer alır[134]. Ancak sosyal yardımların sağlayıcıları sadece devletle sınırlı değildir. Yani devlet yanında çeşitli yardım kurumları, vakıflar ya da özel kuruluşlar da[135] sosyal yardımlarda bulunmaktadır.

Bu açıklamalar ardından dar kapsamıyla sosyal yardım kavramı, muhtaç olan kişilere belirli çerçeveler dâhilinde maddi olmakla birlikte ayni ya da nakdi yardım sağlanması anlamına gelmektedir[136]. Burada dikkat edilmesi gereken husus, sosyal yardımların kişilere sağlanmasının temel koşulu, onların muhtaç ya da yoksul olmasına bağlanmıştır[137]. Sosyal yardıma getirilen tanımlardan bir diğerinde; sosyal yardımların, kişilerin muhtaçlıkları ve yoksulluklarının giderilmesi ve onların yeniden desteksiz yaşam sürmeleri amacıyla sağlandığı hususuna dikkat çekilmektedir[138]. Bu açıklamalardan yola çıkarak geniş kapsamlı bir tanımla; sosyal yardımlar, asgari geçim düzeyini sağlayacak gelir kaynaklarına sahip olamaması sebebiyle kendisini ya da bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerini geçindirme olanağından yoksun kalmış bireylere, resmi kuruluşlar veya kanunların verdiği yetkiye dayanarak faaliyette bulunan yarı resmi ya da gönüllü kuruluşlarca muhtaçlık tespitine ve kontrolüne dayalı olarak yapılan ve kişileri en kısa sürede kendi kendilerine yeter hale getirmeyi amaçlayan parasal ve sosyo-nesnel gelirden oluşan bir sosyal güvenlik hizmetidir[139]. Sosyal yardımların bir defaya mahsus ya da sürekli şekilde sağlanması

---

[131] Ali Dönmez, **Sosyal Yardım Algısı ve Yoksulluk Kültürü: Türkiye'de Kamusal Sosyal Yardım Alanların Yardım Algısı ve Yoksulluk Kültürü Araştırması,** Ankara: Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, 2010, s. 46.
[132] Özdemir, s. 96.
[133] Sait Dilik, "Sosyal Yardımlar - İki Anlamlı Bir Terim", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt. 35, Sayı. 1-4, 1980, s. 69.
[134] Ayhan, s. 47.
[135] Şenocak, s. 437.
[136] Faruk Taşçı, "Türkiye'nin Kamusal Sosyal Yardım Anlayışı (1980-2007) Üzerine Bir Analiz", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı.55, 2008, s. 129.
[137] Dilik, *Sosyal Yardımlar - İki Anlamlı Bir Terim*, s. 68.
[138] Şenocak, s. 438.
[139] Devlet Planlama Teşkilatı. **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Hizmetler ve Yardımlar Özel İhtisas Komisyonu Raporu**. Ankara: 2001, s.14.

mümkündür[140]. Sosyal yardımlar, genellikle sosyal sigorta uygulamalarının tercih edildiği ülkelerde yaygındır[141].

Sosyal yardımlar sosyal sigortalardan bir yönüyle ayrılmaktadır. Sosyal sigorta çalışan kesime yönelik bir sosyal güvenlik müessesesiyken, sosyal yardımlar çalışmayan yani herhangi bir geliri bulunmayan ya da başka bir ifadeyle kendini ve aile fertlerini bakmaktan mahrum kalan kişilere yönelik sosyal güvenlik müessesesidir. Dolayısıyla sosyal yardımlar, sosyal güvenlik sisteminin eksikliklerini giderici ve onu tamamlayıcı bir nitelik taşımaktadır[142].

Sosyal yardım kapsamında devletin bireylere ya da hane halkına gelir ya da sosyal yardım tahsis ettiği üç temel mekanizma bulunmaktadır[143]. Bunun yanında sosyal yardımlara; yoksullara ücretsiz sağlık yardımı ve bakım hizmeti, aile ödenekleri, yaşlılara ve özürlülere aylık bağlanması, işsizlik yardımı[144], konut kira yardımı, nakdi aile yardımları gibi programlar örnek verilebilir. Bu yardımlar hatta sosyal hizmetler, ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, genellikle halka yakın yerel yönetim birimlerince sunulmaktadır[145].

2.3.4.2.3 Sosyal Hizmetler

Topluma; kurum, kuruluşlarca sağlanan sosyal güvenlik hizmeti nedeniyle üstlenilecek yükün dağıtılmasında önem taşıyan ve sistemin işlerliğine katkıda bulunan tekniklerden bir diğeri sosyal hizmetlerdir (social services). Sosyal sigorta sisteminden faydalanamayan ve yoksul ya da muhtaç konumunda olan, yani gelir kaynağına ya da servet unsurlarından herhangi birine sahip olmayan kişilere devlet eliyle birtakım destekler sunulmaktadır[146]. Çocuk esirgeme kurumu hizmetleri, yaşlı bakımı için huzurevleri, yalnız ve güç koşullarda yaşayan kadınlar için sağlanan sığınma evleri gibi hizmetler sosyal hizmetlere

---

[140] Devlet Planlama Teşkilatı. **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı Gelir Dağılımı ve Yoksullukla Mücadele Özel İhtisas Komisyonu Raporu**. Ankara: 2007, s.36.
[141] Devlet Planlama Teşkilatı. **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu**. Ankara: 2001, s.27.
[142] Yanardağ, s. 21.
[143] Tony Eardley vd. "Social Assistance in OECD Countries: Synthesis Report", Department of Social Security Research Report 46, London: Her Majesty's Stationery Office, 1996, s.26.
[144] Devlet Planlama Teşkilatı, *Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı Gelir Dağılımı ve Yoksullukla Mücadele Özel İhtisas Komisyonu Raporu,* s. 36.
[145] Willem Adema. "Social Assistance Policy Development and the Provision of a Decent Level of Income in Selected OECD Countries", **OECD Social, Employment And Migration Working Papers No :38**, Employment, Labour And Socıal Affairs Committee: Paris, 2006, s.6.
[146] Nevzat Denk, "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Antropolojik İncelemesi ve Emeklilik Sorunları Üzerine Bir Soru Kâğıdı Uygulaması", **Yayınlanmamış Doktora Tezi.** Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009, s. 31.

verilecek örneklerdendir. Her ne kadar yoksul ve muhtaç bireylerin bu hizmetlerden yararlanması amaç edinilmişse de, devlet toplumsal refahın maksimizasyonunu sağlamak için yoksul olmayan ancak kişisel iradeleri ile tedavi sağlayamayan bireyleri bu kapsamda desteklemektedir. Madde bağımlılığına karşı koruma ve tedavi gibi hizmetlerin ihtiyaçlılarına sağlanması bu kapsamda düşünülmelidir. Bu açıklamalar ışığında sosyal güvenlik hizmetlerinin; "***…toplumun kendi ellerinde olmayan nedenlerle yoksul ve muhtaç duruma düşen ya da bedenen veya ruhen bir eksikliğe uğrayan bireylerine, ülkenin genel şartları çerçevesinde insana yaraşır, çevreleri ile uyumlu bir hayat sürdürebilmeleri için maddi ve manevi, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik, devlet ve gönüllü özel kuruluşlar tarafından sağlanan hizmetler…***"[147] şeklinde tanımlanması mümkündür. Sosyal hizmetler sosyal yardımlar gibi primsiz programlar kapsamında yer alıp, tamamı devletçe desteklenmekte ve garanti edilmektedir. Bu yönüyle sosyal yardımlardan kesin bir çizgiyle ayrılması zordur. Her ikisi de yoksul ve muhtaç bireylere yönelmesine karşın, sosyal hizmetlerin maddi olmayan destekler içermesi onu sosyal yardımlardan ayıran en temel özelliktir[148].

2.3.4.2.4 Devletçe Bakım Hizmetleri

Sosyal sigortanın tamamlayıcısı olan sistemlerden bir diğeri devletçe bakım hizmetleridir. Devletçe bakılma; prim ya da katkı payı ödenmeksizin toplumun her bireyine, tutar ve koşulları kanunlarca belirlenmiş ve önceden saptanmış bir ödeneğin devlet tarafından sağlanması[149] şeklinde tanımlanmaktadır. Devletçe bakılma sisteminin var oluşu, savaş ve benzeri büyük çaplı belirsizliklerin toplumun genelinde yarattığı olumsuz etkilerin sigorta yardımıyla giderilememesi nedenine dayandırılmaktadır[150]. Devletçe bakılma hizmetlerinin finansmanı tümüyle devlet tarafından karşılanmaktadır. Yani devlet bu tür hizmetleri sunarken, finansman kaynağı olarak, kamu gelirlerinden faydalanmaktadır.

Sosyal sigorta ile devletçe bakım hizmetleri dayanışma ilkesine bağlı olarak uygulanırken, sosyal yardım yöntemi ise yardım ilkesine dayanmakta ve bu yöntemler

---

[147] Şenocak, s. 443.
[148] Özdemir, s. 100.
[149] Dilik, Sosyal Güvenlik Ve Sosyal Hizmetler Arasındaki İlişkiler, s. 82.
[150] Nüvit Gerek (Ed.), **Sosyal Güvenlik Hukuku,** 1. Basım, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2004, s. 47.

arasında sadece sosyal sigorta sistemi prim esasına dayanmaktadır[151]. Sosyal yardımlarla devletçe bakım hizmetleri birbirine benzemekle birlikte, aralarında bazı farklar da yok değildir. Sosyal yardım sisteminin temel düşüncesi, ihtiyaçlılığı ya da yoksulluğu gidermekken, devletçe bakım hizmetlerinin uygulanmasında muhtaçlık ya da ihtiyaçlılık kriteri dikkate alınmadan, belirli kişi ya da gruplara belirli nedenlerin varlığı halinde destek verilmesidir[152]. Bu uygulamalara; savaş malullerine toprak verilmesi, subaylara emeklilik hakkının tanınması gibi örnekler verilebilir[153].

2.3.5 Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı

Sosyal güvenlik sistemi, kapsamına aldığı sigortalılara ve onların bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerine hatta yakınlarına bellirli düzeyde ekonomik ve sosyal koşulları aynı zamanda da makul düzeyde gelire sahip olmalarını amaçlamaktadır[154]. Bu amaç ancak; sağlam, sürekli ve yeterli finansman kaynaklarıyla gerçekleştirilebilir. Sosyal hukuk devleti anlayışının gereği olarak kamu kurum ya da kuruluşları, toplumun sosyal güvenlik ihtiyaçlarını sağlamaya yönelik düzenlemeleri yapmakla ve gerekli önlemleri almakla görevlidir[155]. Dolayısıyla kamu kurum ve kuruluşların sunduğu sosyal güvenlik hizmetleri kamu hizmetleri kapsamında değerlendirilir. Doğal olarak sosyal güvenlik sistemi kapsamında devlet tarafından sunulan mal ve hizmetlerin finansörü devlettir. Devlet, sunduğu kamu hizmetlerini vergi ve benzeri kamu gelirleriyle finanse etmektedir. Ancak, sosyal güvenlik sisteminin finansman kaynakları sadece devletin sağladıklarıyla sınırlı değildir. Sosyal güvenliğin bireysel sorumluluğa dayandırıldığı sistemlerde, çalışan bireyler ve onların işverenleri tarafından ödenen primler diğer finansman kaynağıdır[156]. Çalışanın ya da işverenin katkısı, bireyin kendisi ve ailesinin güvencesini devletten önce düşünmesi gereğinden doğmaktadır[157].

Sosyal güvenliğin finansman kaynaklarını; devletin sağladığı katkılar, primler, doğrudan destekler, vergi gelirlerinden ayrılan paylar şeklinde sıralamak mümkündür. Prim, sigortalının ya da sigorta ettirenin sigorta güvencesini sağlayandan almış olduğu teminata karşılık olarak ödediği

---

[151] Sait Dilik, "Sosyal Güvenliğin Finansmanında Yansıma Olayı-Primler ve Devlet Katkıları-", **Kamu İş Dergisi**, Cilt.7, Sayı.4, 2004. s. 1.
[152] Yanardağ, s. 30.
[153] Gerek, s. 46.
[154] Gümüş, *An Evaliation of Turkish Social Security Reform Process and Its Financial Future*, s.2.
[155] Bedük ve Mete, s. 26.
[156] Yanardağ, s. 37.
[157] Yanardağ, s. 37.

bedeldir[158]. Çalışanlar ve işverenler gibi devletin de çalışanları için sosyal güvenlik sistemine prim ödemek suretiyle finansmana yardımcı olduğu söylenebilir. Örnek olarak devletin, çeşitli projelerde çalışanların primlerinin tamamını ya da bir kısmını ödemesi mümkündür. Devletin ödediği primler yanında sisteme doğrudan yapmış olduğu katkılar da bulunmaktadır. Bu katkılara; sosyal güvenlik kurumlarının yönetim giderlerini karşılamak, bütçe açıklarını kapatmak veya sistemi vergi teşvikleriyle desteklemek gibi uygulamalar örnek verilebilir. Devlet, vergi gelirlerinden belirli oranlardaki tutarı sosyal güvenlik sisteminin finansmanına aktarabilir. Çokça kullanılmayan yöntemlerden bir olan vergi gelirlerinden pay ayırma tekniği, sosyal güvenlik araçlarından sosyal yardımlar ile sosyal hizmetlerin finansmanında zaman zaman kullanılmaktadır[159].

Çalışanların ve işverenlerin ödediği primler sosyal güvenlik sisteminin önemli kaynaklarındandır[160]. Özel ve kamu ekonomi kesiminde faaliyetlerine devam eden işverenler, çalışanlarının karşılaştığı risklerden sorumludurlar. Risklerin gerçekleşmesi halinde yaşanan kayıpların bertaraf edilmesi adına, işverenler çalışanları için prim ödemeleri pek çok sosyal güvenlik sisteminde düzenlenmiştir. Bunun yanında kişisel sorumluluk ilkesi gereğince, bireysel tasarrufların arttırılması amacıyla çalışanların prim ödeme esasını benimsemesi mümkündür[161]. Öte yandan sisteme sağlanan bu katkıların sermaye piyasası araçlarına yönlendirilmesi sonucu elde edilen gelirler, sistemin finansmanına yardımcı olacağı söylenebilir.

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanı, üç farklı teknikle/yöntemle sağlanmaktadır[162]. Bunlardan biri dağıtım tekniği (pay-as-you-go), diğeri ise fonlama (kapitalizasyon) (fully funded veya advance funding) tekniğidir[163]. Her iki yönteminde uygulandığı üçüncü bir sosyal güvenlik finansman yöntemi daha vardır. Bu yöntem karma (hybrid) yöntem olarak adlandırılır.

Dağıtım sistemi; hem kuşaklar arasında, hem de aynı kuşak içindeki farklı yaş gruplarında reel gelirin yeniden dağıtılması esasına göre işleyen bir tekniktir[164]. Yani çalışmakta olanlardan ve işverenlerden alınan primlerle oluşturulan kaynaklar, mevcut emeklilere ya da hak

[158] Ferudun Kaya (Ed.), s. 37.
[159] Yanardağ, s. 37-39.
[160] Murat Göktaş, "Sosyal Güvenlikte Üçlü Finansman Sistemi: Sigorta Primlerine Devlet Katkısı", **Mali Çözüm Dergisi,** Sayı. 89, Eylül-Ekim 2008. ss. 210.
[161] Yanardağ, s. 37-39.
[162] Çiftçi, s. 125.
[163] Borbála Szüle, "Savings and Implicit Debt in Pension Systems", **Public Finance Quarterly**, Vol. 58, Issue. 3, 2013, s. 336; Gümüş, *An Evaliation of Turkish Social Security Reform Process and Its Financial Future*,s.2.
[164] Apan, s. 194; Çiftçi, s. 125.

sahiplerine emekli aylığı olarak transfer edilmektedir[165]. Bu teknik primli ve primsiz olmak üzere iki şekilde uygulanmaktadır.

Sosyal risklerin gelecekte oluşturacağı nakit ihtiyacını karşılayabilmek için fon oluşturulması esasına dayanan bir teknik olarak fonlama ya da kapitalizasyon tekniği, sistemden faydalanan üyelerin ödediği sabit bir prim ya da katkı tutarlarıyla, gelir ve gider dengesinin sağlanması hedeflenmektedir[166]. Fonlama tekniği; maaş esaslı programlar ile prim (katkı payı) esaslı programlar adı altında iki yöntemle uygulanmaktadır.

2.4 Özel Sigorta Hukuku

Sosyal güvenlik sisteminin risklere karşı koruma işlevi sınırsız değildir. Devlet tarafından sağlanan sigorta, yardım ve hizmetler sosyal nitelik taşımakta ve bireyleri muhtemel tüm risklere karşı korumamaktadır. Dolayısıyla toplumun özel çıkarlarını koruyacak bir sigorta sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyacın, devlet kurumları dışında tamamen özel ekonomik kesim tarafından karşılanması mümkündür. Bu noktada özel sigortaların tanımı da farklılaşmaktadır. Buna göre sigorta, toplum ya da bireyin para ile ölçülebilir özel çıkarlarının, aynı ya da benzer risklere maruz kalması halinde gerçekleşecek zararın belirli bir prim karşılığında giderilmesi amacını güden tehlike birlikteliğidir[167]. Ayrıca sistemin varlığı sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak önem taşımaktadır[168].

Kendi kendine yardım esasına dayanan özel sigortanın temel fikri özel çıkarların korunmasıdır[169]. Ancak, sosyal güvenlik sistemi açısından korunan menfaat genel menfaattir. Özel sigorta güvencesi için bireylerin sisteme girişleri serbest ve gönüllük esasına dayanmaktadır. Bazı hallerde özel sigorta kapsamında zorunlu sigorta ürünlerinin uygulandığı istisnalar bulunmaktadır. Sosyal sigorta ile özel sigorta arasındaki farklar Tablo 1'de sıralanmıştır.

---

[165] Edgar K. Browning, "Why The Social Insurance Budget Is Too Large In A Democracy", **Economic Inquiry**, Vol. 13, 1975, s. 373.
[166] Güneş ve Yakar, s. 129.
[167] Ayşe Gül Bölükbaşı ve Baturalp Pamukçu, s.1.
[168] Altan, s. 267.
[169] Güvel ve Güvel, s. 29.

Tablo 1
Sosyal Sigorta İle Özel Sigorta Arasındaki Farklar

SOSYAL SİGORTA	KRİTER	ÖZEL SİGORTA
Genel Menfaatler	**Menfaat**	Özel Menfaatler
İsteğe Bağlı, Zorunlu	**Zorunluluk**	İsteğe Bağlı, Zorunlu
İşçi İşveren Gibi Belirli Gruplara Açık	**Kapsam**	Herkese Açık
Kanuni Düzenlemelerle	**İlişki/Örgütlenme**	Ticari Sözleşmelerle
Sigortalının Gelirine Ve Mesleğine Göre Değişmekte	**Ödeme Prim**	Rizikonun Tehlike Derecesine Göre Değişmekte
Devlet Garantisi	**Garanti**	Reasürör Garantisi
Kamu Hizmeti	**Amaç**	Ticari Kâr
Kanuni Ölçülerle Tazmin	**Zararın Tazmini**	Ödenen Primle Sınırlı
Sosyal Adalet Ve Sosyal Refahın Sağlanması Yönelik Amaçlar	**Ortaya Çıkışı**	Piyasa Ekonomisinin Kâr Maksimizasyonu Ve Diğer Ekonomik Amaçlar

Kaynak: Muzaffer Koç, "Sosyal Güvenlik Sisteminin Makro Ekonomik Büyüklüklerle İlişkisi ve Türk Sosyal Güvenlik Sistemi", **Yayımlanmamış Doktora Tezi,** İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000, s.28.

Genelde özel sigortalar iki başlık altında; hayat sigortaları [170] ve hayat dışı sigortalar [171] şeklinde sınıflandırılır [172]. Hayat dışı sigorta kapsamında kabul edilen mal sigortalarında hedef, sigortalananın sağladığı menfaatle riziko gerçekleşmeden önceki refah düzeyine yeniden ulaşabilmektir[173]. Mal sigortaları kapsamında yer alan ancak konu itibariyle farklılık gösteren sorumluluk sigortaları, kişilerin işlemiş olduğu fiiller nedeniyle üçüncü kişilerin mal ve haklarına verdikleri zararlar için ödenecek tazminatları güvence altına almaktadır[174]. Başka bir tanımla sorumluluk sigortaları; "***...sigortalının malvarlığının hukuki sorumluluk sebebiyle kötüleşmesi rizikosunu temin eden sigortalardır***" [175]. Mal sigortalarının yangın, kaza, nakliye ve tarım gibi türleri bulunmaktadır [176]. Hayat sigortalarında ise; sigortanın konusu sigortalanın hayatı olup, hayat ve ferdi kaza sigortaları

[170] Hayta dışı digorta kapsamında mal sigortaları ile sorumluluk sigortalarının yer aldığı belirtilebilir.
[171] Hayat sigortalarının literatürde aynı zamanda can sigortaları olarak ifade edilmektedir.
[172] Çeker, s. 18.
[173] Kaya, s. 183.
[174] Güvel ve Güvel, s. 125.
[175] Samim A. Ünan, "Türk Sigorta Hukuku Bakımından Sorumluluk Sigortalarının Değerlendirilmesi", **Sorumluluk Sigortaları**, Y. Temel Enderoğlu (drl.), İstanbul: İktisadi Araştırmalar Vakfı, 2006, s.31.
[176] Uralcan, s. 66-83.

gibi türleri bulunmaktadır[177]. Hayat sigortaları; başka bir açıdan vefata bağlı hayat sigortaları, tasarrufa bağlı hayat sigortaları, bireysel emeklilik sigortaları ve ferdi kaza sigortaları gibi alt başlıklara ayrılabilir[178].

Daha önce sigorta hukukunun, kamu sigorta ve özel sigorta olarak iki farklı hukuk alanından oluştuğuna değinilmişti. Özel sigorta hukuku, sigortacılık faaliyetinin tabi olduğu esaslar ile bu faaliyetin kurallara uygun şekilde yürütülmesine yönelik denetim esaslarını ve sigorta sözleşmesini düzenleyen kurallardan oluşan bir özel hukuk dalıdır[179]. Özel sigorta hukuku, sigorta denetim hukuku, sigorta sözleşme hukuku, sigorta ceza hukuku gibi alt dallara ayrılabilir.

2.4.1 Bireysel (Özel) Riskler

Belirsiz ortamlarda yaşayan insanlar ile faaliyette bulunan kurumlar çeşitli riskleri taşımaktadırlar[180]. Risk (tehlike, riziko), belirsizlik, zarara neden olan olayların meydana gelme ihtimali, sigorta edilen unsur anlamlarında da kullanılmakla birlikte, kelimenin asıl anlamı, sigorta teminatı altına alınmış olan, sigortalanan unsurun karşı karşıya bulunduğu tehlikelerdir[181]. Sigortalanabilir riskler; sigortalıya fayda sağlayan, gerçekleşme ihtimali matematiksel olarak tespit edilmesi mümkün, buna bağlı olarak prim tutarları hesaplanabilen türden olmalıdır[182]. Başka bir deyişle; kaybın yaşanması, yaşanan kaybın sıklığı, zamanlaması ve şiddeti gibi dört açıdan ele alınabilen risk kavramı, ölçülebilir bir kavramdır[183]. Diğer taraftan risklerin tesadüfî olarak, yasal dayanağa uygun ve kasta dayanmayacak şekilde gerçekleşme özelliklerine de sahip olması gerekir[184].

Riskler çeşitli şekilde sınıflandırılabildiğine daha önce değinilmişti. Ancak özel sigorta hukuku kapsamında sigortalanabilir risklerin, kişilerin özel çıkarlarına ya da bireysel bütünlüklerine yönelen olgulardan ibaret olduğunu söylemek mümkündür. Yani kişi

---

[177] Kaya, s. 184.
[178] Uralcan, s.63-65.
[179] Emine Yazıcıoğlu ve Kerim Atamer, "Sigorta Hukuku Ders Notları", 20.12.2012, s.2, http://istanbuluniversitesi.hukukfakultesi.gen.tr/fpdb/YAZICIO%C4%9ELU%20-%20ATAMER%20-%20Sigorta%20Hukuku%20Ders%20Notlar%C4%B1%20-%20Birinci%20K%C4%B1s%C4%B1m.pdf, (17.02.2014).
[180] Christian Gourieroux ve Joann Jasiak, **The Econometrics of Individual Risk Credit, Insurance, and Marketing**, 1. Basım, New Jersey: Princeton University Press, 2007, s. 1.
[181] Sezin Elçin Cengiz, **Sigortacılık Sektöründe Rekabet Hukuku Uygulamaları-AB Düzenlemeleri ve Türkiye İçin Çıkarsamalar**, Ankara: Rekabet Kurumu Uzmanlık Tezleri Serisi, 2007, s.9.
[182] Cengiz, s. 10.
[183] Gourieroux ve Jasiak, s.1.
[184] Uralcan, s. 25.

tarafından riskli olarak algılanan ya da riski taşıyan bir birey, herhangi bir riskle ilişkilendirilebilir. Bununla birlikte riski taşıyanın; bir birey, şirket, sigorta poliçesi ya da kredi anlaşması olabileceğini söylemek mümkündür[185]. Bu bağlamda taşınan risklere örnek olarak; ölüm, yaşlılık, sakatlık, yangın, patlama, hırsızlık, trafik kazası, iflas örnek verilebilir. Bu olayların meydana gelmesi halinde karşılaşılacak kayıpların telafi edilmesi amacıyla, daha risk gerçekleşmeden riskin, riski taşıyacak başka kişilerle paylaşılması yani riskin transfer edilmesiyle sigortacılığın işlevi belirginleşecektir[186]. Dolayısıyla sigorta, risklere karşı korunma yollarından biridir[187].

Sigortanın kapsamının kamu (sosyal) ve özel sigorta şeklinde ayrıma tabi tutulmasının sonucu olarak riskleri de; sosyal riskler ve özel riskler şeklinde ikiye ayırılabilir. Sosyal risklere, yaşlılık riski örnek gösterilebilir. Yaşlılık riski, yaşlanan kişilerin çalışma gücünü kaybetmesi ile ortaya çıkar. Bu risk, sosyal sigorta yöntemiyle telafi edilebilir. Sigortalama faaliyeti ile yaşlanma sonucunda yaşanan gelir kaybının telafi edilmesi amaçlanır. Yaşlanma riskiyle karşı karşıya kalan çalışanlar, zorunlu olarak sisteme dâhil olurlar. Ancak, günümüz sigortacılık sisteminde sosyal risklerin özel sigorta kapsamında sigortalanabildiği hallerde bulunmaktadır. Örneğin, çalışanlar/bireyler gönüllü olarak özel sigortacılar tarafından sunulan emeklilik sistemine katılabilirler. Yine; devlet tarafından çalışan bireylere hastalık riskine karşı sunulan sağlık sigortası yanında, bireyler; kendilerini çeşitli hastalıklara karşı özel sigorta ile sigortalayabilirler. Görüldüğü üzere sosyal risklerin özel sigorta kapsamında da güvence altına alındığı haller bulunmaktadır.

2.4.2 Özel Sigorta Sistemin Doğuşu ve Gelişimi

Her ne kadar sigortacılığa benzer ilk uygulamalar, günümüzden 6500 yıl öncesine dayandırılsa da, bugünkü anlamda sigortacılığın ilk izleri deniz ticaretinin geliştiği bölgelerde kendini göstermiştir[188]. Günümüzde önemli bir sektör haline gelen sigortacılığın temelleri, 14'üncü yüzyılda İtalya'da uygulanmaya başlayan, deniz sigortaları ile atılmıştır[189]. Bu dönemde Cenevizli'ler ilk sigorta sözleşmesini, Cenova'dan Mayorka'ya mal taşıyan "Santa

[185] Gourieroux ve Jasiak, s.2.
[186] Kaya (Ed.), s. 13.
[187] D. G. Friedman, "Insurance And The Natural Hazards", **ASTIN Bulletin**, Vol. 7, Issue. 1, December 1972, s. 11.
[188] Bölükbaşı ve Pamukçu, s. 55.
[189] Yazıcıoğlu ve Atamer, s.2.

Clara" adlı geminin taşıdığı mala yönelik 23 Ekim 1347 tarihli poliçe ile düzenlemiştir[190]. Tarihte sigortacılıkla ilgili ilk yasal düzenleme ise 1435 tarihli "Barselona Fermanı"dır[191]. Sigortacılık sektörünün İtalya'dan sonra Birleşik Krallık'a uzanmasının ardından, 1574 yılında ilk sigorta ofisi açılmış ve 1600'lü yılların başlarında İngiliz hukuk sistemi içerisinde düzenleme alanı bulmuştur[192].

Deniz sigortacılığı alanında bu gelişmeler yaşanırken, sigortanın başka risklere karşı da teminat olabileceği düşüncesiyle Almanya'da yangın sigortası poliçelerinin düzenlenmesine başlanmıştır[193]. Bu sırada Londra'da sigortacılık alanında ilk kolektif örgütlenme "Llyod's Kanunu" ile sağlanmış ve her alanda sigortacılık faaliyeti yürütülmeye çalışılmıştır[194]. Sanayileşmenin hızla geliştiği 18 ve dünyada hızlı değişimlerin yaşandığı, risklerin çeşitlilik ve farklılık gösterdiği 19'uncu yüzyılda, artan kazalara yönelik olarak tazminat taleplerinde de bir artış meydana gelmiş, bu tür risklere karşı zorunlu trafik sigortası ile işveren sorumluluk sigortaları geliştirilmiştir. Sonuç olarak deniz sigortacılığı ile başlayan sigortacılık uygulamaları; teknolojik gelişmeler, küreselleşme, toplumsal yapılarda meydana gelen değişimler nedeniyle ilişkili bir seyir izlemiş ve sigorta ürünlerine olan talep giderek artmıştır[195]. Sonuç olarak her geçen gün sigortanın kapsamı genişlemekte ve sigortanın önemi artmaktadır[196].

2.4.3 Özel Sigorta Sisteminin Amaçları

Özel sigortanın temel işlevi, benzer riske maruz kalan bireylerin maddi güçlerini birleştirerek yardımlaşmasını sağlamaktır[197]. Ancak sigortanın işlevlerini bununla sınırlamak mümkün değildir. Sigorta, bireylere sağladığı güvencenin yanı sıra ülke ekonomisine katkı sağladığı gibi ekonomik faaliyetlerin gelişiminde de önemli rol oynamaktadır. Örneğin işletmelerin duyduğu kredi gereksiniminde, kredinin sigortalanması sayesinde kredi

---

[190] Kaya (Ed.), s. 42.
[191] Hüseyin Macit, "Sigortaya Bakış", **Ayrıntı Dergisi**, Cilt.1, Sayı.2, 2013, s. 69.
[192] Kaya (ed), s.43.
[193] Kaya (ed), s.43.
[194] Cemal Elitaş, **Türkiye'de Sigortacılık Uygulamaları**, Sakarya Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi Ders Notları, s.6.http://www.kgk.sakarya.edu.tr/FileUploads/Src/34b2ce12-8ce6-401d-acb5-88cfde59b79d/S%C4%B0GORTA_2.pdf, (11.01.2015).
[195] Kaya (Ed.), s. 45.
[196] OECD, **Improving FinancialEducation and Awareness on Insurance and Private Pensions,** 1. Basım. Paris: OECD Publicaitons, 2008, s.16.
[197] Hüseyin Tatlıdil ve Duygu İçen, "Sigorta Sektörünün Çok Boyutlu İlişki Analizi Yöntemleri İle İncelenmesi", Bankacılar Dergisi, Sayı. 84, 2013, s.22.

maliyetleri düşmüş ve işletmeler daha az maliyetle borçlanma imkânına sahip olmuştur[198]. Ayrıca özel sigorta, kişileri tasarrufa yönlendirerek, sermaye birikimi sağlaması yanında gelir dağılımında adaletin sağlanmasına da yardımcı olmaktadır[199].

Yukarıda dar bir kapsamla bahsedilen amaçlar/işlevler, hem mikro hem de makro düzeyde açıklanabilir. Sigortanın yöneldiği mikro işlevler aşağıda sıralanmıştır:

- Sigorta dayanışmayı ve güveni sağlar,
- Girişimcinin kararlarını etkiler,
- Girişimcinin ucuz fiyatla yatırım sermayesi bulmasına yardımcı olur,
- Girişimcinin dondurduğu risk karşılığında sermaye gereksinimini en aza indirir,
- Girişimciye kredi olanakları sağlar,
- Fiyatların daha gerçekçi bir düzeyde oluşmasını sağlar,
- Sigortalıdan sigortacıya, sigortacıdan reasüröre risk transferini mümkün kılar[200].

Sigortanın yöneldiği makro (ekonomik) işlevler ise şu şekilde sıralanabilir:

- Sigorta ekonominin önemli bir tasarruf kaynağıdır.
- Sosyo-ekonomik çöküntü ve kayıpların önleyicisidir,
- Refah düzeyini yükseltir,
- Uluslararası ekonomik ilişkileri ve ticareti geliştirir,
- Ekonomide önemli bir sektör ve vergi kaynağıdır[201].

2.4.4 Özel Sigorta Sisteminin Araçları

Özel sigorta sisteminin araçları başlığı altında özel sigorta türleri açıklanacaktır. Tüm ülkelerde kişiler, aileleri ve yakın akrabaları, yaşamlarının tüm evrelerinde meydana gelen doğum, eğitim, sağlık, gelir azalışı, iş göremezlik, malullük, madde bağımlılığı, üçüncü şahıslara karşı mali mesuliyet, büyük riskler, maddi hasar, emeklilik, tasarruf, ücret

[198] Çeker, s. 5.
[199] Duygulu, s. 13.
[200] Uralcan, s. 48-52.
[201] Uralcan, s. 53-61.

yoksunluğu gibi risklerle karşı karşıyadır[202]. Özel kapsamda değerlendirilen bu riskler çeşitli sigorta araçlarıyla güvence altına alınır. Bu bağlamda özel sigorta araçları çeşitli sınıflara ayrılabilir. Özel sigortalar çeşitli kriterlere göre;

- kara, deniz ve hava sigortaları,
- can, mal ve sorumluluk sigortaları,
- sabit ve değişir primli sigortalar ile
- hayat ve hayat-dışı sigortalar şeklinde ayrıma tabi tutulabilir[203].

Ayrıca riskin konusuna göre; mal varlığı-şahıs sigortaları, ihtiyacın karşılanması bakımından zarar ve meblağ sigortaları, sigorta ilişkisinin düzenlenmesi bakımından yasal-akdi sigorta, sağlanan güvenliğin içeriği bakımından sosyal ve özel sigorta olarak sınıflandırılmaktadır[204].

Hava, kara ve deniz (nakliye) sigortaları, risk kavramı dikkate alınarak yapılan sınıflandırma sonucunda ortaya çıkmıştır. Sigortacılığın tarihi sürecinde ilk sigorta uygulaması denizcilik alanındaki riskleri bertaraf etmek amacıyla düşünülmüştür[205]. Bu kapsamda deniz, kara ve hava faaliyetlerinde meydana gelen riskler sigortalanabilir. Ödenen primin niteliğine göre sigortalar, sabit ve değişir primli sigorta olarak ikiye ayrılır. Bu ayrımda; sigorta ettirenin sigorta sözleşmesinde belirlenen ve değişmeyen primi ödediği sabit primli sigortalara ek olarak, prim miktarının rizikonun gerçekleşme oranına göre değişdiği primli sigortalar yer almaktadır[206]. Hayat ve hayat dışı sigorta ayrımı yaygın olarak kullanılan tasniflerden biridir. Hırsızlık, gasp, yangın vb. risklerle karşı karşıya kalan birey ya da işletmelerin varlıklarını koruma altına alan sigorta alanı hayat dışı sigortalar olarak tanımlanırken[207], hayat sigortaları; sözleşme ile sigortalanan tehlikenin gerçekleşmesi üzerine hak sahibi kişiye belirli bir miktar ödeme yapılmasını sağlayan sigorta sözleşmeleridir[208]. Can sigortaları insanları; ölüm, sakatlık, hastalık, yaşlılık ve kaza geçirme gibi tehlikelere karşı koruma altına almaktadır[209]. Riskin konusuna göre yapılan sigorta tasnifinde şahıs

[202] OECD, *Financial Education and Awareness on Insurance and Private Pensions*, s. 16.
[203] Cengiz, s. 11.
[204] Cengiz, s. 11.
[205] Duygulu, s. 17.
[206] Çeker, s. 23.
[207] P.K. Gupta, **Fundamentals of Insurance**, Revize Edilen Baskı, Himalaya Publishing House: Mumbai, 2008, s.28.
[208] Gupta, *Fundamentals of Insurance, s. 75.*
[209] Çeker, s. 18.

sigortalarının bizzat sigortalının kendisine yönelik olmasına karşın, mal varlığı sigortaları; farklı risklerle karşı karşıya olan sigortalının mal varlığını koruma altına almaktadır[210].

Bir diğer tasnif, ödenecek tazminatın miktarı dikkate alınarak yapılmaktadır. Bu ayrımda ele alınan zarar sigortaları ya da tazminat sigortaları, bir bireyin sigorta sözleşmesinde belirlenen riskin gerçekleşmesi sonucu malvarlığında meydana gelen zararın sözleşmede öngörüldüğü şekil ve miktarda ya da sigorta bedeli ile sınırlı olarak tazmin edilmesine yönelen sigortalardır[211]. Zarar sigortaları kendi içerisinde aktif ve pasif zarar sigortaları olarak ikiye ayrılmaktadır[212]. Meblağ sigortaları ise riskin mutlaka bir zarara meydan vermesi beklenmeksizin, gerçekleştiği anda tazminat ödeme yükümlülüğünün doğması için riskin gerçekleşmesinin yeterli olduğu sigortalardır[213]. Bir diğer ayrım sigorta ilişkisinin düzenlenmesi dikkate alınarak yapılmaktadır. Sigorta ilişkinin yasal bir temele bağlı olarak doğduğu durumlarda yasal sigorta, sözleşmeden doğduğu durumlarda ise akdi sigorta[214] kavramlarına ulaşılır. Sosyal ve özel sigorta ayrımı bu bölümün açıklanmasında temel kıstas olarak belirlendiğinden ayrıca açıklanmayacaktır.

Sigortanın türler itibariyle sınıflandırılmasında en çok bilinen tasnif şekli; hayat, mal ve sorumluluk sigortaları şeklinde yapılan ayrımdır[215]. Hayat sigortalarının, vefata bağlı can sigortaları, tasarrufa bağlı can sigortaları, ferdi kaza sigortaları, tenzil, iştira ve ikraz şeklinde türleri bulunmaktadır[216]. Mal ve sorumluluk sigortaları ise; yangın, kaza, nakliye, mühendislik, sağlık, tarım gibi alanlarda uygulanmaktadır[217].

2.4.4.1 Hayat (Can) Sigortaları

Hayat sigortaları can sigortaları olarak da anılmaktadır. İlk poliçesi 18. yüzyılda Birleşik Krallık'ta düzenlenen[218] hayat sigortaları, sigortalının ölümü ya da sakatlığı halinde sigortacının bir miktar parayı ödemeyi buna karşın sigortalının belirlenen primi sigortacıya

[210] Güvel ve Güvel s. 118.
[211] Yazıcıoğlu ve Atamer, s. 30.
[212] Güvel ve Güvel s. 119.
[213] Çeker, s. 23.
[214] Güvel ve Güvel, s. 116.
[215] Kaya (Ed.), s. 183.
[216] Uralcan, s. 63-65.
[217] Uralcan, s. 66-83.
[218] Karve, s. 4.

taahhüt ettiği sigortalı ve sigortacı arasındaki bir sözleşmeden doğmaktadır[219]. Hayat sigortaları insanları; ölüm, sakatlık, hastalık, yaşlılık ve kaza geçirme gibi tehlikelere karşı koruma altına almaktadır[220]. Küresel olarak popüler hale gelen hayat sigortası, emeklilik, kadın, kız çocuk ve evli çiftlere yönelik sigorta türleri ile çocuk sigortası kollarından oluşmaktadır[221]. Başka bir sınıflandırmada ise hayat sigorta kolları, ferdi kaza, hastalık, emeklilik, grup hayat ve hayat sigortası şeklinde sınıflandırmaktadır[222]. Bu sınıflandırmalar ülkelerin sigorta mevzuatlarına göre farklılık göstermektedir.

Hayat sigortalarının özel bir türü bireysel emeklilik sigortalarıdır. Dünyada yaşam süresinin her geçen gün uzadığı ve uzayan yaşam süreleri nedeniyle bireylerin yaşlılık dönemlerindeki gelir düzeylerini koruma ihtiyacı, her geçen gün önem kazanmaktadır[223]. Çünkü uzun yaşam süresi, bireyi tehdit eden risklerden biridir[224]. Bu riske karşı emeklilik sistemleri, bireyleri emekliliğin finansal risklerine karşı korur[225]. Modern bir olgu olan emeklilik sistemi, çalışma ve emeklilik arasında öngörülebilir bir sıra ve zamanlama yaratmakta aynı zamanda yaşam seyrinin normal bir bölümü olarak kabul edilen emekliliğin kurumsallaşmasına yardımcı olmaktadır[226]. BES ile ilgili detaylı açıklamalara gelecek başlıklarda yer verilecektir.

2.4.4.2 Mal Sigortaları

Mal sigortaları, belirli risklerin meydana gelmesinden dolayı kişisel veya ticari mülkiyetin karşı karşıya kaldığı yıkım ve/veya fiziksel zararlar nedeniyle ortaya çıkan sonuçlarının bertaraf edilmek istendiği sigorta ürünüdür[227]. Bu tür sigortaların amacı sigorta ettirenin uğradığı zararın tazmin edilmesidir[228]. Sigortalanan menfaatin kişisel ya da ticari mülkiyet, bina, makine, eşya, emtia, stok vb. somut değerler olması mümkünken, üçüncü

[219] S.C. Sahoo, S.C. Das, **Insurance Management**, 1. Basım, Mumbai: Himalaya Publishing House, 2009, s.33-34.
[220] Çeker, s. 18.
[221] P. K. Gupta, **Principles and Practice of Non Life Insurance**, Revize Edilen Basım, Mumbai: Himalaya Publishing House, 2009, s. 17.
[222] Çeker, s. 18.
[223] Sahoo ve Das, s. 64.
[224] Karve, s. 3.
[225] Allan Borowski, "Risky by Design: The Mandatory Private Pillar of Australia's Retirement Income System", **Social Policy & Administration**, Vol. 47, No. 6, December 2013, s. 750.
[226] Borowski, s. 749.
[227] Gupta, s. 143.
[228] Çeker, s. 19.

şahıslardaki alacaklarla, çiftlik canlılarının da bu kapsamda sigortalanması mümkündür[229]. Bu bağlamda mal sigortaları kapsamında; yangın sigortası, trafik sigortası, kasko, nakliye sigortası, tarım sigortası, hırsızlık sigortası, mühendislik sigortası, inşaat sigortası ve deprem sigortası gibi ürünler bulunmaktadır.

2.4.4.3 Sorumluluk Sigortaları

Diğer sigorta türlerine karşın sorumluluk sigortası nispeten yeni bir sigorta türü olarak uygulanmaktadır. İlk uygulamaları ile ilgili esaslar 1881 yılında Birleşik Krallık'ta yayımlanmış ancak 1889 yılına kadar ne Avrupa ne de Amerika'da yeterli uygulama hacmine ulaşamamıştır[230]. Sorumluluk sigortası içersinde iki önemli kavramı barındırmaktadır. Bunlar borç veya sözleşme ile sigorta kavramlarıdır. Rayegân Kender'e göre; ***"…bir şahsın kanun hükmüyle veya sözleşmeyle düzenlenmiş bulunan hukuki (mali)…***" sorumluluğundan doğan "***…bir davranışta bulunması ve sorumluluğun şartları ile niteliği kanun ya da sözleşmede bulunması gerekir…***"[231]. Diğer taraftan ikinci önemli kavram olan sigorta ise; ***"…bir sözleşme ile bir şahsın karşılaşacağı rizikonun ekonomik sonuçlarının sigorta şirketi tarafından karşılanmasıdır***"[232]. Bu iki kavram sorumluluk sigortasının tanımlanmasına yardımcı olmaktadır.

Günümüzde uygulama hacmi genişlemiş sorumluluk sigortaları, poliçe döneminde üçüncü kişilerin zarar gördüğü ve sigortalının neden olduğu kazaların meydana getirdiği fiziki ya da mali tahribatlara karşı bireylere ve kurumlara güvence sağlayan bir üründür[233]. Rayegân Kender'in ifade ettiği borç ve sözleşme yanında sigortalanabilir sorumluluk, hukuki bir davanın sonucundan (ilamdan), ihmalden ya da kasıtlı fiillerden (haksız fiillerden) kaynaklanabilir[234]. Bu açıklamalar ardından sorumluluk sigortaları, ***"…kişi ya da işletmelerin üçüncü kişilere karşı kanundan ya da bazı durumlarda sözleşmeden doğan sorumlulukları***

---

[229] Uralcan, s. 67.
[230] W. F. Moore, "Liability Insurance", **Annals of the American Academy of Political and Social Science**, Vol. 26, Insurance, 1905, s. 499.
[231] Rayegân Kender, "Deniz Hukukunda Kirlenme Zararları İçin Zorunlu Sorumluluk Sigortaları", **Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni**, Yıl. 24, 2011, s.584.
[232] Kender, s. 585.
[233] Ralph A. Winter, "The Liability Insurance Market", **The Journal of Economic Perspectives**, Vol. 5, No. 3, Summer 1991, s.117.
[234] Gupta, *Fudamentals Of Insurance*, s. 143.

nedeniyle, söz konusu olabilecek tazminat taleplerini ve bunlara ilişkin yasal harcamaları teminat altına alan…" [235] sigorta ürünü olarak tanımlanabilir.

En geniş hatlarıyla sorumluluk sigortası, otomobil sorumluluk (motorlu taşıt) ve işçi tazminat sorumluluğu ile ilgili alanlarda uygulanmaktadır[236]. Ancak her geçen gün gelişen hacmiyle ürün sorumluluk, yönetici sorumluluk, çevre sorumluluk, işletme sorumluluk, mesleki sorumluluk, malvarlığı sorumluluğu gibi alanlarda da uygulamaları görülmektedir. Tüm bu sorumluluk sigortaları şahıs sorumluluk, eşya sorumluluk ve malvarlığı sorumluluk sigortaları şeklinde üç başlık altında toplanması mümkündür[237].

2.4.5 Özel Sigorta Siteminde Yer Alan Aktörler

Sigorta sektörü içerisinde yer alan aktörler sigorta işlemlerinin tarafı olan kişi, kurum ya da kuruluşlardır. Bu kapsamda sigortanın tarafları dört ana başlık altında toplanabilir. Bunlar, sigortacı ya da sigorta şirketi, sigortalı, sigorta ettiren ve lehtardır.

Sigortacı, sigortalama işlemini yerine getiren kişi, kurum ya da kuruluşlara verilen ortak addır. Ülke mevzuatlarına göre, sigortacı olarak faaliyette bulunacaklar çeşitli statülere sahip olmaları gerekmektedir. Burada genel olarak sigortalama faaliyetlerinin sigorta şirketleri tarafından yürütüldüğünden hareketle, sigorta şirketleri, ***"…sigortacılıkla ilgili hukuksal düzenlemelere uygun kurulan ve bu konuda ruhsatı olan, sigortalı ve sigorta ettirenden aldığı prime karşılık, sigorta konusu olan riskin gerçekleşmesinden doğacak ekonomik kaybın telafisini yüklenen ticari…"*** [238] kurum ya da kuruluşlardır.

Sigorta ilişkisi, sigorta şirketleri ve sigortalılar arasında akdedilen bir sözleşme ile kurulur. Sigorta sözleşmesi akdetme, poliçe düzenleme ve prim tahsil etme yetkisi sigorta şirketlerine aittir[239]. Ancak sigorta sözleşmeleri her zaman sigorta şirketi ve sigortalı arasında düzenlenmemektedir. Çünkü sigortacılık faaliyetlerinin özelliği gereği, bu hizmetleri ifa etmek maksadıyla yeteri kadar şube ya da personele gerek duyulur ki, bu ancak sigorta

[235] Özbolat, *Temel Sigortacılık*, s. 250.
[236] Winter, s.117.
[237] Samim Ünan, **İsteğe Bağlı Genel Sorumluluk Sigortasında Riziko**, 1. Basım, İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım, 1998, s. 47.
[238] Uralcan, s. 95.
[239] Çeker, s. 39.

aracıları vasıtasıyla sağlanır[240]. Sigorta aracılık faaliyetleri uygulamada sigorta acenteleri, brokerler ve prodüktörler tarafından yürütülür. Sigorta acenteleri, sigorta şirketleri adına sigortacılık faaliyetlerini bir vekil gibi sigorta şirketine bağlı bir sıfatı olmaksızın sigortalılarla sözleşme akdetme yetkisine sahip olan kişi, kurum ya da kuruluşlardır[241].

Brokerler ise, Kaya tarafından;

> *"... sigorta sözleşmelerinde sigortalıyı temsil ederek ve sigorta şirketi seçiminde tamamen tarafsız ve bağımsız davranarak, risklerin sigorta edilmesi için sigorta sözleşmesi akdetmek isteyenlerle sigorta şirketlerini bir araya getiren, sigorta sözleşmelerinin akdinden önceki gerekli hazırlık çalışmalarını yapan ve gerektiğinde bu anlaşmaların uygulanmasında, özellikle tazminatın ödenmesinde, yardımcı olan gerçek ve tüzel kişileri..."* [242] ifade eder şeklinde tanımlanmaktadır.

Brokerler gibi benzer şekilde faaliyet gösteren prodüktörler[243], sigorta yaptırmak isteyenlerle sigorta şirketlerini karşı karşıya getiren ancak poliçe düzenleme ve prim tahsil etme yetkisine sahip olmayan kişi ya da kuruluşlardır[244].

Sigortanın diğer tarafı yani sigortacı karşısında riskini ona satan yahut sigorta anlaşmasına istinaden prim ödeyen, riskin gerçekleşmesi halinde tazminat almaya hak kazanan taraf, sigortalı olarak tanımlanır[245]. Temel prensip, sigortalının prim ödeyen taraf olmasıdır. Ancak prim ödeyen taraf her zaman sigortalı olmayabilir. Bu noktada sigortalının/üçüncü kişinin menfaatlerini sigortacıya satan ancak primi kendisi ödeyen (yani prim ödeme taahhüdünde bulunan[246]) bu sebeple de sigortalanabilir bir riski koruma altına aldıran bir kişi, kurum ya da kuruluşun olması mümkündür. Bu kişiye de sigorta ettiren adı verilir. Sigorta ettiren, sigortacı ile bir akit yapmak suretiyle sigortalının menfaatini sigortacı nezdinde prim ödemek kaydıyla teminat altına alan kişi, kurum ya da kuruluşlardır[247]. Sigortanın taraflarından biride lehtardır. Lehtar genel olarak hayat sigortalarında ölüm riskinin gerçekleşmesi halinde sigorta şirketinin telafi edeceği kayıpların sigortalı dışındaki

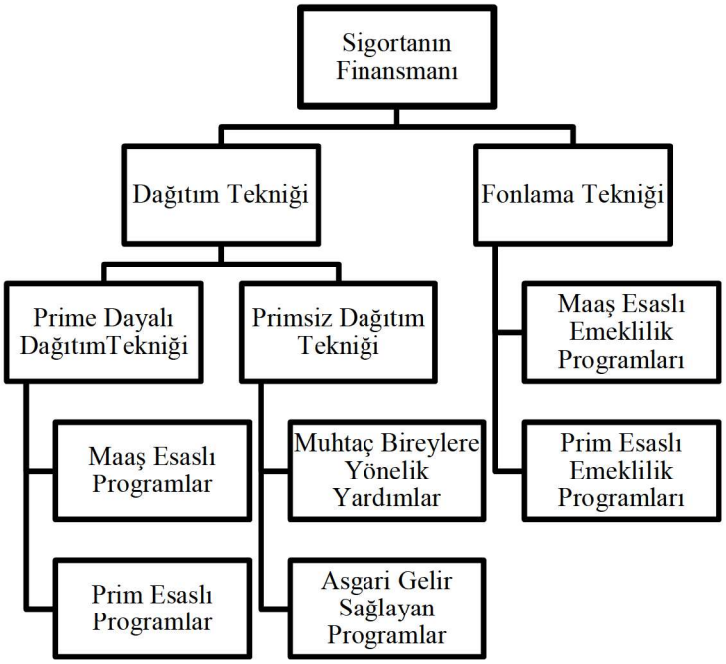
---

[240] Çeker, s. 39.
[241] Güvel ve Güvel, s. 192. e
[242] Kaya (Ed), s. 68.
[243] Prodüktörlük mesleği Türk sigorta sisteminde yer almamaktadır.
[244] Çeker, s. 39.
[245] Özbolat, *Temel Sigortacılık*, s. 81.
[246] Özbolat, *Temel Sigortacılık*, s. 82.
[247] Hilal İlgin Uyar, **Bireysel Emeklilik Sistemi**, 1. Basım, Ankara: Detay Yayıncılık, 2012, s. 10.

üçüncü kişilere ödenmesini öngören sözleşmelerde tazminat almayı hak eden taraf olarak tanımlanabilir. Ayrıca sorumluluk sigortalarında zarar görme ihtimali olan üçüncü şahıslar lehtar olarak kabul edilir.

2.4.6 Özel Sigorta Sisteminin Finansmanı

Kamu sigorta hukuku kapsamında incelenen sosyal güvenlik sisteminin finansmanında kullanılan teknikler temelde iki başlık altında toplanmıştır. Bunlar; dağıtım tekniği ile fonlama tekniğiydi. Bu teknikler, açıklama yapılan o bölümde dar kapsamıyla ifade edilmişti. Özel sigorta sisteminin finansmanı için de geçerli olan bu teknikler alt başlıklarıyla bu bölümde açıklanacaktır. Bilindiği üzere, özel sigorta şirketleri tarafından sağlanan sigorta güvenceleri fonlama tekniğine dayalı bir finansman sistemine dayanmaktadır. Aşağıda Şekil 1'de sigorta sisteminin finansman teknikleri, özellikle emekliliğe yönelik hayat sigortalarının dikkate alınması yoluyla sınıflandırılmaya çalışılmıştır.



Şekil 1 Sigortanın Finansmanı

Dağıtım yöntemi, belirli bir yılın prim gelirleriyle yine o yılda sağlanan sigorta yardımı ve güvence nedeniyle yapılan diğer giderlerin karşılanması esasına dayanan bir yöntemdir[248]. Bu yöntem, primli ve primsiz olmak üzere iki farklı yolla uygulanmaktadır.

Prime dayalı dağıtım tekniğinin temeli, bireylerin karsılaştığı risklerin azaltılmasında ve ekonomik güvenliklerinin artırılmasında devletin sosyal güvenlik organizasyonu kurup yürütmesine dayandırılmaktadır. Bu sistemin amacı, emekli ve çalışan kuşaklar arasında aynı zamanda aynı kuşak içerisinde farklı gelir grupları arasında toplumsal dayanışmanın sağlanmasıdır[249]. Bu sistemin maaş esaslı programlar ve prim esaslı programlar adı altında iki farklı uygulaması bulunmaktadır.

Dağıtım yöntemine dayalı bir diğer sosyal güvenlik tekniği primsiz dağıtım sistemidir. Kendi elinde olmayan nedenlerden dolayı yoksul ve yardıma muhtaç duruma düşenlere, insanlık onuruna yaraşır asgari bir yaşam düzeyinin sağlanması amaçlanarak, devlet bütçesinden ya da kamu kaynaklarından yapılan yardımlar [250] bu kapsamda değerlendirilir. Zorunlu katılım esasının uygulanmadığı bu teknikte, çalışma hayatına katılma şartı da aranmamaktadır. Teknik, muhtaçlara yönelik programlar ve asgari gelir sağlayan programlar yoluyla uygulanmaktadır.

Sigortanın finansman yöntemlerinden bir diğeri kapitalizasyon ya da fonlama yöntemidir. Sosyal risklerin ileride doğuracağı kayıpların giderilmesi için bir fon oluşturulması esasına dayanan ayrıca fonun bireysel ya da topluluk halinde kurulabileceği, her sigortalı adına sigortalının kendisinin veya işvereninin ödediği primlerin sigortalının kurumsal hesabında toplandığı, nihayetinde toplanan bu birikimlerden ileride aynı şahsa yapılacak ödemelerin karşılandığı yönteme; fonlama yöntemi adı verilmektedir[251]. Bu sistemin maaş esaslı, prim esaslı ve karma nitelikli emeklilik programları şeklinde üç uygulaması bulunmaktadır[252].

---

[248] Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 15. Basım, İstanbul: Beta Yayınevi, 2014, s. 81.
[249] Ahmet Erol ve A. Ercan Yıldırım, **Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi**, 2. Basım, Ankara: Yaklaşım Yayınları, 2004, s. 82.
[250] Erol ve Yıldırım, s. 84.
[251] Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 80.
[252] Blake, *Pension Economics*, s.6.

Maaş esaslı emeklilik programları (defined benefit plan ya da final salary) çerçevesinde sağlanacak emeklilik geliri, başlangıç aşamasında tespit edilmekte ve sistemde toplanan primler/toplam katkı, çalışılan yıl sayısı, emekli olunan yaş gibi hususlar dikkate alınarak hesaplanmaktadır[253]. Sitemin temeli, farklı kuşakların kaynaklarının ve risklerinin bir havuz içerisinde toplanarak dağıtılması esasına dayanmaktadır. Günümüzde kamu çalışanlarının çoğunun, dağıtım esasına dayalı maaş esaslı programlara dâhil emeklilik koşullarıyla sosyal güvenceye kavuşturulduğu söylenebilir[254].

Maaş esaslı emeklilik planlarının yüz yüze kaldığı zorluklar nedeniyle, son 30 yıllık süreçte prim esaslı emeklilik planlarına doğru değişim gerçekleşmiştir[255]. Yatırım kararları ve tasarruf planları için kararın katılımcıya bırakıldığı prim esaslı programlar (defined contribution plan ya da money purchase)[256], çalışan belirli gruplara yönelik hizmet vermek üzere "kapalı" statüde veya "açık" statüde yani isteğe bağlı katılımlara imkân verecek şekilde sigortacı kuruluşlar tarafından kurulan emeklilik programlarıdır[257]. Bu yöntemde her çalışan, programa aktardığı primler ve tasarruf ettiği birikimlerin getirisi ölçeğinde kendi emeklilik gelirlerinden sorumlu tutulmaktadır[258].

2.5 Bireysel Emeklilik Sistemi

2.5.1 Kavram

Emeklilik sisteminin temel felsefesi, gelecekteki tüketimi desteklemek için bugünden tasarruf sağlamak ve bunlarla uygun yatırım yapmaktır[259]. Yani emeklilik bireylere; üretken orta yaşlı çağlardan daha yaşlı yıllara tüketim olanaklarını transfer etmek için imkân sağlamaktadır [260] . Bu sistemle; çalışan kesimin, ücretli istihdama ayrıldığı yaşlılık dönemlerinde, doğması muhtemel mali kayıplarının iyileştirilmesi ve önlenmesini

---

[253] Ahmet Naim Oktay, **Sosyal Güvenlik ve Vergi Mevzuatı Işığında Emeklilik Ödenekleri ve Vergilendirilmesi**, 1. Basım, Ankara: Maliye ve Hukuk Yayınları, 2007, s. 47.
[254] Gang Chen, The Management of Defined Contribution Pension Plans in Local Government, **Public Budgeting & Finance**, Vol. 33, Issue. 3, 2013 s. 75.
[255] Chen, s. 76.
[256] Victoria E. Grabb, "Defined Contribution Pension Plans-Closing the Gap", **Plans & Trusts,** Vol. 32 Issue 5, 2014, s. 13.
[257] Oktay, *Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi*, s. 50.
[258] Oktay, *Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi*, s. 50.
[259] Franco Modigliani ve Arun Muralidhar, **Rethinking Pension Reform**, 1. Basım, New York: Cambridge University Press, 2004, s. 2.
[260] Wei Zhang, Further Reform of China's Pension System: A Realistic Alternative Option to Fully Funded Individual Accounts, **Asian Economic Papers**, Vol.6, No. 2, 2007, s. 112.

amaçlamaktadır. Dolayısıyla sistem, yaşlılık zamanında çalışamayacak duruma gelenlere yönelik olarak ortaya çıkmıştır[261].

Kurumsal düzeyde emeklilik ödeneklerini tanımlamak da mümkündür. Emeklilik ödeneği, çalışanların doğruluk ve dürüstlük gibi arzu edilen özellikleri göstermeleri şartıyla ödenecek ertelenmiş ücretleri olarak tanımlanabilir[262]. Pek çok ülke, emeklikte ödenek sağlayan planlara/hesaplara sahiptir. Bu planlar/hesaplar genelde üçüncü ayakta yer alıp, çalışanlara yönelik olarak öncelikle devlet tarafından sağlanmakta, ayrıca zorunlu ya da gönüllü olabilen türleriyle özel emeklilik şirketleri tarafından tedarik edilmektedir[263]. Zorunlu ya da gönüllü olarak uygulanabilen emeklilik planlarından/hesaplarından biri de bireysel emeklilik sigortalarıdır[264]. Hayat (Can) sigortaları kapsamında yer alan bireysel emeklilik sigortaları, aktif çalışma süresinde çalışanların tasarruflarını uzun vadeli yatırıma yönlendirerek, emeklilik yaşantılarında yaşam standartlarını koruyabilecekleri bir gelire sahip olmaları için kurulan bir sistemdir[265]. Bu sistemle, bireylerin gelir elde ettikleri dönemde düzenli olarak tasarrufta bulunmaları, yatırıma yönlendirilen tasarruflarıyla birikim oluşturmaları ve emeklilikte gelir elde etmeleri sağlanmaktadır[266]. Çeşitli ülkelerin sigorta sistemlerinde bireysel emeklilik, bir sistem, bir plan ya da bir hesap adıyla ifade edilmektedir.

BES'e duyulan ihtiyaç üç farklı nedene dayandırılabilir. Bunlar, bireyin rasyonel davranışlar sergilemeyeceği, özel tasarrufların teşvik edilme gerekliliği, çalışanların işverene karşı güven duygusunu sağlanması şeklinde sıralanabilir. Gelirin yeniden dağılımı gibi ekonomik ve sosyal güvenlik sağlamaya dayanan bu amaçlar, kamu kesimi için önem taşıyan faaliyetlerdir. Özellikle yaşlı bireylerin, kendi temel ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli kaynaklara sahip olmasını sağlamak, sosyal yükümlülüğü üstlenmekle eşdeğerdir. Sosyal yükümünü yerine getirmek amacıyla devlet, emeklilik hakkını düzenlemesindeki temel sebep, birçok vatandaşın emeklilik zamanlarına yönelik ileri görüşlü olamayışı ve yeterli kaynağı biriktirmediği inancına dayandırılmıştır[267]. Yani kişiler her zaman rasyonel değillerdir. Bu

---

[261] Borowski, s. 750.
[262] Modigliani ve Muralidhar, s. 2.
[263] Blake, *Pension Economics*, s. 9.
[264] Avcı, s.6.
[265] Uyar, *Bireysel Emeklilik Sistemi*, s. 34.
[266] Murat Özbolat, **Türkiye'de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi**, 1. Basım, Ankara: Detay Yayıncılık, 2004, s. 66.
[267] Henry J. Aaron ve Robert D. Reischauer, **Countdown to Reform: The Great Social Security Debate**, 1 Basım, New York: The Century Foundation Press, 1998, s. 13.

nedenle devlet, çalışanlarını bazen zorunlu bazen de gönüllü yollarla tasarruf yapmaya yöneltir.

Bireysel emeklilik sisteminin varlık nedenlerinden bir diğeri, özel tasarrufların teşvik edilmek istenmesidir. Ekonomik teorilerin işaret ettiği üzere; ülkeler sermaye oluşumu, bireyler ise yaşamlarında kazanç sağlayamadıkları dönemler için gelir artışı sağlayacak tasarruflara ihtiyaç duyarlar. Vergi kredileri ve vergi ertelemeleri gibi çeşitli teşvikler kullanarak ya da zorunlu katkı tutarları belirleyerek ülkeler, tasarruf oranlarını arttırmak için vatandaşları teşvik etmek isterler[268].

Günümüzde hacmi artarak gelişen emeklilik programlarının daha da önem kazanması yaşlanan nüfusun oluşturduğu popülasyonun büyüklüğü ile açıklanabilir. Sırasıyla; bu popülasyonun oylama gücü, yaşam sürelerinde yaşanan artışlar dolayısıyla kamusal emeklilik programlarının yaşadığı mali baskı, mali baskının kamu harcamalarında yarattığı ve açıkça gözlenen artış buna bağlı olarak kamu harcamalarının azaltılarak özel tasarrufların arttırılması yanında uluslararası baskılar, özel emeklilik programlarının önemini daha da arttırmaktadır[269].

Son olarak BES, şirket çalışanlarının kaygı duymadan emekli olmasını teşvik edecek bir mekanizmadır. Yani sistem, çalıştığı işverenine karşı, çalışanlara güvence ve iş tatmini sağlayan başka bir amaca da yönelmektedir. Sosyal güvenlik sistemi kapsamında sunulan emeklilik programlarında yer alan erken emeklilik yerine, yaşlılık döneminde çalışmayı teşvik etmesi BES'in önemli bir özelliğini yansıtmaktadır[270].

2.5.2 Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi

2.5.2.1 Bireysel Emeklilik Sisteminin İlk Uygulamaları

Bireysel emeklilik sistemlerinin çoğu sosyal güvenlik sistemlerinden ya da ulusal emeklilik sistemlerinden türemiştir[271]. Sistem, 1889 yılında Almanya Başbakanı Bismarck tarafından oluşturulan yaşlılık sosyal sigorta programından[272] türeyen ve günümüzde geniş

[268] Modigliani ve Muralidhar, s. 2.
[269] David Knox, "Australia's Retirement Income System", **The Institute of Economic Affairs**, Vol. 18, Issue. 1, 1998, s. 34.
[270] Charles P. Blahous, **Reforming Social Security: For Ourselves and Our Posterity**, 1. Basım, Washington, D.C. Westport, CT: Praeger Publishers, 2000'den Aktaran Modigliani ve Muralidhar, s. 2.
[271] Jimmy C. Hallberg, "The Value of Individual Choice: A Brief Examination of Retirement Security Outside the United States", **Journal of Pension Benefits: Issues in Administration**, Vol. 20 Issue. 4, Summer 2013, s.19.
[272] Borowski, s. 749.

uygulama alanı bulan modern bir müessesedir. Ancak BES'in ilk uygulamaları Bismarck modeli öncesine dayanmaktadır. Bilinen ilk BES'in 1375 yılında Londra'da, "Gulf of St. James at Garlekhithe of London" adıyla oluşturulan fon aracılığıyla uygulandığı ifade edilmektedir[273]. Bu gelişmeyi takiben daha sonra sırasıyla; Amerika'da 1636'da askerlere yönelik emeklilik planları tasarlanmış, Birleşik Krallık'ta 1793'te özel emeklilik teşvik edilmeye çalışılmış, 1862 yılında Avustralya'da bir özel emeklilik fonu oluşturulmuş, 1874 yılında Kuzey Amerika'da modern emeklilik kurumunun temelleri atılmış, 1875 yılında yine ABD'de BES'in ilk uygulamaları tesis edilmiştir[274]. Her ne kadar bireysel emeklilik sektöründe bu gelişmeler meydana gelmişse de, sistemin; Bismarck sosyal güvenlik reformlarının gölgesinde kaldığını söylemek mümkündür[275]. I. Dünya Savaşı sonrası, özellikle 1929 İktisat Buhranı sonrasında, ABD Başkanı Roosevelt tarafından önerilen ekonomik tedbirlerle sistem, yeniden önem kazanmaya başlamıştır[276].

20'inci yüzyılın ilk yarısında toplum üzerinde; (sosyal güvenlik sisteminin tüm fonksiyonlarının toplumun her kesimine sağlandığı anda,) artık sosyal devlet ilkesinin yerine getirildiği düşüncesi hâkim olmuştur[277]. Özellikle II. Dünya savaşı sonrasından 1970'li yıllara kadar, işverenlerce katkı paylarının ödendiği emeklilik sistemlerinde hızlı bir gelişme yaşanmıştır[278]. Küreselleşmenin etkisiyle, 1970'li yılların ortalarından itibaren yaşanan (OPEC petrol) kriz/i, kamu sektörünün bu alandaki rolünün daraltılması yönündeki düşünceleri ortaya çıkarmış[279] ve özel sektörün bu alandaki payında artışa sebep olan reformlar gerçekleşmiştir. Refah göstergelerinden biri haline gelen sosyal güvenlik sisteminde yaşanan sorunların giderilmesine yönelik ilk olarak, emeklilik yaşının artırılması, buna karşın emeklilik maaşlarının düşürülmesi ayrıca çalışanların daha çok prim ödemesi gibi çözüm arayışları geliştirilmiş olsa da, bu arayışlar refah azaltıcı etki yarattıklarından tepkiyle karşılanmıştır[280].

---

[273] Clark, s. 140-142.
[274] Clark, s. 140-142.
[275] Oktay, *Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi,* s. 35.
[276] Oktay, *Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi,* s. 40.
[277] Bünyamin Bacak, "Sosyal Güvenlik Yönüyle Bireysel Emeklilik", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 49, 2005, s.161.
[278] Oktay, 41.
[279] Gökbayrak, s. 142.
[280] Mert Ural ve Türker Adakale, "Bireysel Emeklilik Fonlarında Risk Yönetimi Ve Riske Maruz Değer Analizi", **Ege Akademik Bakış**, Cilt.4, Sayı. 9, 2009, s. 1464.

2.5.2.2 1980-1990 Yılları Arası Bireysel Emeklilik Sistemi

1980'li yıllara kadar genel olarak tek ayaklı sosyal güvenlik sistemleri uygulanmaya devam etmiştir[281]. 1980 yılı sonrasında toplumun çalışan bireylerine sosyal güvenlik sistemi kapsamında sunulan emeklilik hakkına ilaveten, sistemi tamamlayıcı nitelikteki bireysel emeklilik sigortaları daha da önem kazanmıştır. 1981 yılında Şili'nin emeklilik sigortaları alanında yapmış olduğu köklü değişim, neo-liberal politikacı ve bürokratların tasarladığı, bütçe açıklarını azaltıcı ve tüm alanlarda özel sektör uygulamalarını arttırıcı bir amaç taşımakla birlikte, yerleşik sosyal devlet ve sosyal güvenlik uygulamalarını ve ilkelerini ortadan kaldıran bir girişim olmuştur[282]. Bu girişim sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesi olarak da anılmaktadır[283]. Kısacası bu sistemler, emeklilerin büyük bir kısmını desteklemenin yanında, bütçe yükünün hafifletilmesi amacıyla devleti korumak için teşvik edilmiş ve organize edilmiştir[284].

1990'ların başından bu yana, sosyal güvence sağlama amacıyla bireysel emeklilik sistemlerinin gelişiminde çeşitli uluslararası organizasyonlar, karşıt görüşleriyle önemli rol üstlenmişlerdir. Bir yanda; ILO ve Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (International Social Security Association - ISSA), diğer yanda Dünya Bankası (World Bank - WB) ve Uluslararası Para Fonu (International Monetary Fund - IMF) konuya çeşitli öneriler geliştirmişlerdir[285]. Küresel dünyanın yaşlanan nüfusu için finansal zorluklarla mücadele etmek amacıyla Dünya Bankası yaşlıları finansal anlamda rahatlatacak çok ayaklı bir sistem tavsiye etmiştir. Bu bakış açısı, tek ayaklı sosyal güvenlik sistemlerinde ülkelerin, sosyal güvenlik ihtiyacını karşılarken gelirin yeniden dağılımını, sigorta ve tasarruf fonksiyonlarını bir arada gerçekleştiremeyecekleri fikrine dayandırılmıştır[286]. Dünya Bankasının 1994 yılında yayınladığı "Yaşlanma Krizinin Bertaraf Edilmesi" (Averting the Old-Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth) adlı raporda, önerilen sistemin ilk ayağı, genel vergi gelirleriyle finanse edilen ve yaşlıların temel ihtiyaçlarını karşılama amacına yönelen sosyal

[281] Avcı, s. 5.
[282] Ahu Coşkun Özer ve Hayrünisa Gürel, "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi Bilgi Düzeyi ve BES'e Katılımda Devlet Katkısının Etkisi Üzerine Bir Araştırma", **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 11, S. 25, 2014, s. 160. Ss. 159-166.
[283] Ural ve Adakale, s. 1465.
[284] Modigliani ve Muralidhar, s. 1.
[285] Jason, Z. Yin, Shuanglin Lin ve David F. Gates (Ed.), **Social Security Reform Options for China**, 1. Basım, Singapore: World Scientific, 2000, s. 356.
[286] World Bank, **Averting The Old Age Crisis: Policies To Protect The Old And Promote Growth**, Washington DC, 1994, s. 234.

güvenlik programlarıdır[287]. Sistemi tamamlayan ikinci ayak, zorunluluk esasına dayanan, bireyleri genellikle gelirlerinin belirli oranlarında katkı yapmaya yönelten yani emeklilik zamanında kullanılmak üzere tasarruf etmeyi teşvik eden bir programı ifade etmektedir. Üçüncü ayak ise; ilk iki ayağı tamamlamak için bireylerin yaşamlarını ve ailelerini destekleyen, gönüllük esasına dayanan programlardan oluşmaktadır[288].

Bu önerilerin ardından, 1990'lı yılların sonuna doğru, sosyal güvenlik sistemi kapsamında yaşlılık riskine karşın sağlanan emeklilik hakkına ilaveten özel (bireysel) emeklilik sistemleri teşvik edilmiştir. Çünkü tek ayaklı kamu emeklilik sistemleri, primlerin ve aylıkların belirlenmesindeki yasal sınırlamalardan dolayı, "daha çok" prim ödeyerek "daha çok" sosyal güvenlik garantisi sağlamak isteyenlere cevap verememektedir[289]. Kaldı ki; 1980 yılında Şili tarafından uygulanan zorunlu özel/bireysel emeklilik sigortası hamlesini, 1992 yılında Peru, (1994 yılında Arjantin[290]) ve 1997 yılında Meksika uygulamaları takip etmiştir[291].

2.5.2.3 1990 Sonrası Bireysel Emeklilik Sistemi

Güney Amerika ülkelerinde yaşanan bu gelişmeler; 1990'lı yılların başından itibaren Avrupa ülkelerinde bir dizi yeni önlemin alınması ve emeklilik yaşının arttırılması, teşvikler vasıtasıyla zorunlu ya da gönüllü katılım esasına bağlı olan tamamlayıcı emeklilik planlarının kurulması gibi sonuçları doğurmuştur[292]. Bu gelişmeleri takiben 2000'li yıllarda, Avrupa'da Hollanda, İsviçre, İsveç, Finlandiya, Danimarka, Birleşik Krallık, Polonya, Romanya, Macaristan ve Hırvatistan, Asya'da ise Kazakistan ve Tayland'da BES ile ilgili ilk adımlar atılmıştır[293]. 1980'li yıllar itibariyle sosyal güvenlik sistemlerine ek olarak BES'i uygulayan

---

[287] Kee-Lee Chou vd. **Social and Psychological Barriers to Private Retirement Savings in Hong Kong,** Journal of Aging & Social Policy, Vol. 26, No. 4, 2014, s., 309.
[288] Kee-Lee Chou vd., s. 309.
[289] Bacak, s. 162.
[290] Orhan Şener ve Faruk Akın, "Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye'de Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma", **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt. 18, Sayı.1, 2010, s. 292, ss. 291-312.
[291] Okan Yaman ve Murat Emir, "Bireysel Emeklilik Sisteminin Denetimi ve Muhasebe Yapısı", **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı. 110, 2012, s. 56, ss. 55-70.
[292] Antonio M. Jaime-Castillo, "Public Opinion And The Reform Of The Pension Systems In Europe: The Influence Of Solidarity Principles", **Journal of European Social Policy**, Vol. 23, No. 3, 2013, s.391. s.390-405.
[293] Özer ve Çınar, s.77.

ülke sayısı 5'in altında iken, 2000'li yıllara gelindiğinde bu sayıda önemli artışlar yaşanmış ve 2010 yılında 35'in üzerinde ülke sistemi uygulamaya karar vermiştir[294].

Günümüze değin pek çok ülkenin sosyal güvenlik sistemine yeni reform önerileri getirilmiştir. Bunun nedeni son yüzyılda sanayileşmiş ülkelerin pek çoğunda sosyal sigorta sistemi; nüfusun yaşlanması, yoksulluk ve işsizlik gibi demografik ve ekonomik değişikliklerden dolayı yapısal zorluklarla yüz yüze kalmış olmasıdır[295]. Bu ülkelerin emekli nüfusunda artış yaşamasının önemli sebebi, İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki bebek doğurganlığında görülen artışlardır. Bu durum "baby boom" olarak adlandırılmıştır[296]. İkinci Dünya savaşının tarihine dikkat edilirse (1939-1945), bu dönem sonrası doğan nesil 2000'li yıllarda yaklaşık 60-65 yaş aralığına gelmiş sonuç olarak bunların birçoğu ya emekli olmuş ya da emeklilik istemiştir[297]. Çalışan nüfusun hızla yaşlanması, çalışma hayatının sonuna gelmiş ancak yetersiz gelir kaynaklarıyla yaşamak zorunda kalmış bu kişilere yardımcı olan ve onlara kabul edilebilir bir yaşam standardı sunmak için kaynak sağlayan, aynı zamanda onları teşvik eden bir sosyal sistemin tasarlanması önemli hale gelmiştir[298]. Buna bağlı olarak emeklilik sistemleri; dağıtım esaslı emeklilik sistemlerinden, fon esaslı emeklilik sistemlerine doğru bir geçiş yaşamıştır[299]. Daha açık bir ifade ile emeklilik sistemleri; kamu tarafından sağlanan tek basamaklı emeklilik sistemlerinden, çeşitli kamu veya özel kurumlar tarafından sağlanan çok basamaklı emeklilik sistemlerine doğru yönelmiştir[300].

Günümüzde emeklilik sistemleri Dünya Bankası'nın ilgili raporunda önerdiği üçayaklı sisteme paralel olarak işlemektedir. Devlet tarafından organize edilen ve katılımı zorunlu olan birinci ayak emeklilik sistemi, gelirin yeniden dağılımı ve sosyal devlet olma amacına yönelen, yani asgari yaşam standardını garanti etmeye çalışan bir sistemdir[301]. Emeklilik sisteminin tamamlayıcısı olarak ikinci ayakta, daha çok işverenlerin prim ödediği,

---

[294] Hilal İlgin Uyar, "Bireysel Emeklilik Sistemi İle Ekonomik Göstergeler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı. 110, 2012, s. 73.
[295] Claude D' Aspremont vd. (Ed.), **Institutional And Financial Incentives For Social Insurance**, 1. Basım, New York: Kluwer Academic Publishers, 2002, s. iv.
[296] Yogi Vidyattama, Rebecca Cassells, Ann Harding ve Justine Mcnamara, "Rich or Poor in Retirement? A Small Area Analysis of Australian Private Superannuation Savings in 2006 Using Spatial Microsimulation", **Regional Studies**, Vol. 47, No. 5, 2013, s.723.
[297] Vidyattama, Cassells, Harding ve Mcnamara, s.723.
[298] James Banks ve Richard Blundell, "Private Pension Arrangements and Retirement in Britain", **Fiscal Studies**, Vol. 26, No. 1, 2005, s. 35, pp. 35–53.
[299] Jason, Z. Yin, Shuanglin Lin ve David F. Gates (Ed.), s. 4.
[300] Avcı, s.6.
[301] Uyar, *Bireysel Emeklilik Sistemi*, s. 18.

katılımı zorunlu ya da gönüllü olan ve fonlama esasına dayanan sosyal güvenlik kurumları tarafından sağlanan emeklilik programları yer almaktadır[302]. Son ayak emeklilik sistemi gönüllü katılımı öngören, birinci ve ikinci ayağın tamamlayıcısı olan, fonlama sitemine dayanan, tamamen özel sektör eliyle yürütülen[303] ve sigortalıların kendi geleceklerini belirleme özelliğine sahip bir sigortalama yöntemidir. Son ayak emeklilik sistemleri demografik açıdan sorunları giderici, dinamik bir mali yapı gerektiren, rekabetçi ve demografik açıdan güçlü bir sosyal güvenlik sistemine geçişi öngören BES'in kendisidir[304].

Günümüzde ülkeler, genel olarak sosyal güvenlik kapsamında sunulan emeklilik hakkına katılımı; zorunluluk esasına, bireysel tasarruflar yoluyla fonlanan emeklilik sistemlerine katılımı ise gönüllülük esasına göre işletmektedirler. Ülkeler yaşlılık riskine karşı çok ayaklı yapılanmalarla, hem sosyal hem de özel sigortaları bir arada bulundurmaya önem vermektedirler[305]. Ülke uygulamaları incelendiğinde görülmektedir ki; sosyal güvenlik kapsamında sunulan özel emeklilik uygulamaları, ülkelerin sosyo-ekonomik koşullarına ve siyasi tercihlerine göre isteğe bağlı ya da zorunluluk esasına dayalı olabilmektedir[306].

2.5.3 Bireysel Emeklilik Sisteminin Temel Hedefleri

2.5.3.1 Bireysel Emeklilik Sisteminin Sosyal Fonksiyonu

Dengeli ve sağlıklı hayat seviyesinin sürdürülmesi, sosyal barışta sürekliliğin sağlanmasına yönelik olarak küresel tüketim düzeyinin korunması, mal ya da hizmet taleplerinde meydana gelen ani ve aşırı dalgalanmaların önlenmesi[307] BES'in sosyal amaçları arasında yer almaktadır.

Sosyal riskler nedeniyle bireylerin gelir kaybı yaşaması muhtemeldir. Gelir kaybının yaratmış olduğu yoksulluğun ortadan kaldırılması sosyal barış için önem arz etmekteyken, toplumda barış ve huzurun sağlanması ise doğrudan aile fertlerinin huzuruna

---

[302] Avcı, s.6.
[303] Yusuf Alper, "Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik", **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı. 2, Cilt. 16, 2002, s. 14.
[304] Özbolat, *Temel Sigortacılık*, s. 55.
[305] Bacak, s. 164.
[306] Gülsün İşseveroğlu ve Zeynep Hatunoğlu, "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında Swot Analizi", **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Sayı. 56, Ekim 2012, s.156.
[307] Koç, s. 161.

bağlanmaktadır[308]. Sosyal bir risk olan yaşlılığın ortaya çıkardığı gelir kaybının yarattığı aile içi parçalanmalar toplumsal bir huzursuzluğun esas nedenlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bu durum toplumda sosyal yardım ve sosyal hizmet ihtiyacı doğururken, bu ihtiyacın karşılanmaması durumunda beşeri bir sermaye olan insanın sağlıksız ve eğitimsiz bir ortam içersine sürüklendiği görülür[309]. BES'in en temel sosyal amacı ek sosyal güvenlik/gelir garantisi sağlamaktır. Çalışma dönemlerinde BES'e prim ödeyen bireylerin, emeklilik dönemlerinde ikinci bir emeklilik aylığına sahip olarak yeterli refah düzeyinde yaşamaya devem etmeleri sağlanır[310]. Bu, BES'in sosyal fonksiyonunu açıklamaktadır.

Tüm sanayileşmiş ülkelerde emeklilik ödenekleri, emeklilik dönemlerinde elde edilen gelirler arasında önemli bir yer temsil eden[311], çağdaş ve sosyal bir mekanizmanın doğal parçasıdır. Yapılan bir çalışmaya göre; emeklilik döneminde elde edilen gelirlerin %70'i sosyal güvenlik sisteminden (yani birinci, ikinci ya da üçüncü ayak emeklilik sisteminden) sağlandığı ifade edilmektedir[312]. Bu tespite paralel olarak, günümüzde bireysel emeklilik ödenekleri, yaşlıların mali kaynakları içinde artarak devam eden önemli bir rolü üstlenmektedir[313]. Bu açıdan BES toplum üyelerine huzur getiren önemli bir araçtır[314].

Sağlıklı bir emeklilik sistemi aynı zamanda yaşlananların yoksullaşmasına engel olmaktadır. Yaşlı bireylerin bir kısmı nüfusun en savunmasız düşük gelir grupları arasında yer alır[315]. Savunmasız kalan yaşlı bireylerin yoksulluk sınırı altında kalan gelir düzeyleri BES vasıtasıyla engellenecek ve tüketim düzeyleri bu dönemlerde de korunacaktır.

BES, tasarrufu teşvik eden önemli bir mekanizmadır. Sistemle, sermaye birikimi sağlanacak, düzenli aynı zamanda uzun vadeli tasarruflar arttırılacak, ekonomi; büyüme sürecine taşınacak, artan tasarrufların yatırıma dönüştürülmesiyle toplumda sosyal refah düzeyi artacak ve sağlanan artışla bir önceki kuşağın daha yüksek gelir elde etmesi

---

[308] Baylan, s.111.
[309] Baylan, s.111.
[310] Yusuf Demir ve Ali Yavuz, "Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkisi ve Sistemin Gelişmesinde Vergisel Teşviklerin Önemi", **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt. 9, Sayı. 1, 2004, s. 285.
[311] Renata Bottazzi, Tullio Jappelli ve Mario Padula, "Retirement Expectations, Pension Reforms, And Their Impact On Private Wealth Accumulation", **Journal of Public Economics**, Vol. 90, 2006, s. 2187.
[312] Tannahill, s. 27.
[313] Michael Hurd ve Constantijn Panis, "The choice to cash out pension rights at job change or retirement", **Journal of Public Economics**, Vol. 90, 2006, s. 2215.
[314] Vaughan ve Vaughan, s. 41.
[315] Zhang, s. 112.

sağlanacaktır[316]. Bu gelişmeleri takiben, ülke ekonomilerindeki nitel (sayısal olmayan) (hayat standardını iyileştiren) değişimleri içeren ekonomik, sosyal, kültürel yapıların değiştirilmesi ve yenileştirilmesini ifade eden ekonomik kalkınmada da mesafe kat edilecektir[317].

2.5.3.2 Bireysel Emeklilik Sisteminin Sigorta Fonksiyonu

BES sosyal açıdan hedeflediği amaçlar yanında, bireylere sağladığı sigorta garantisi nedeniyle bireylerin hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Yaşlılık dönemlerinde gerçekleşmesi muhtemel, önceden bilinmeyen ve yeterli tedbir alınamayan riskler nedeniyle meydana gelen kayıpların karşılanma garantisi [318] bireysel emekliliğe yönelik sigorta fonksiyonuna açıklık getirmektedir.

Sigorta, kişiler ve işletmeler açısından önem taşıyan bir kurumdur. Bunun nedeni sermayenin daha optimal kullanımını sağlamasıdır[319]. Eğer sigorta müessesesinin varlığı olmasaydı, bireyler ve işletmeler üstlenmek zorunda oldukları riskleri karşılamak için geniş boyutlarda rezerv edilmiş fonların devamlılığını sağlamaları ve korunmaları gerekecek[320], bu yüzden de yeterli düzeyde üretim ve yatırıma yönelemeyeceklerdir. Buna paralel olarak hayat sigortalarının bir türü olan bireysel emeklilik sistemi sayesinde bireyler, yaşlılık dönemleri için geniş boyutlarda rezerve edilmiş (ihtiyat fonunu ya da) fonları saklama zorunlulukları kalmayacaktır. Dolayısıyla gelirlerini/sermayelerini daha doğru yatırımlara yönlendirilmeleri ya da tasarruf etmeleri sağlanacaktır.

Diğer taraftan sigorta, sosyo-ekonomik çöküntü ve kayıpların önleyicisidir. Bireylerin karşılaşabilecekleri benzer risklere karşı birleşmeleri ve tek başlarına taşıyamayacakları ekonomik çöküntüleri, çoğunluğa dağıtarak önlemeleri sigortanın temel hedefidir[321]. Dolayısıyla sigortanın temeli, rislerin dağıtılmasına dayanmaktadır[322]. BES'de yaşlılık dönemleri için meydana gelecek risklerin sisteme katkı yapan çoğunluğa dağıtılarak bertaraf edilmesi (örneğin finansman yöntemine göre, bugünün prim ödeyenlerinin mevcut

---

[316] Yanardağ, s. 104.
[317] Ersan Bocutoğlu, Metin Berber ve Kenan Çelik, **Makro İktisada Giriş**, 4. Basım, Trabzon: Derya Kitabevi, 2005, s. 224.
[318] Alper, *Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik,* s. 13.
[319] Vaughan ve Vaughan, s. 42.
[320] Vaughan ve Vaughan, s. 42.
[321] Uralcan, s.57.
[322] Kender, *"Sigorta Kavramının Tanımı ve Kurulması (TTK Tasarısı Hükümlerinin Değerlendirilmesi İle)*, s. 517.

emeklileri fonlanması) ve emeklilerin gelir düzeylerinin korunması, sigorta fonksiyonunu açıklayan diğer bir husus olarak ifade edilebilir.

Sigorta aynı zamanda birey ya da kurumlara güven duygusu aşılayan önemli bir fonksiyona sahiptir[323]. Anı şekilde BES sayesinde tanınan sigorta güvencesiyle, yaşlılık dönemlerinde insanların güvenli bir yaşam sürmeleri mümkün kılınmaktadır.

Görüldüğü üzere BES'in sağladığı sigorta fonksiyonuyla; bireyleri risklere karşı koruyan dolayısıyla sosyal ve ekonomik çöküntüyü önleyen, kişilerin ellerinde bulunan harcanmayan gelirin bir kısmının veya işletmelerin sahip olduğu sermayenin daha etkin alanlara yönlendirilmesi mümkün bulunmaktadır. Ayrıca sistem, insanlara kattığı güven duygusu önem taşımaktadır.

2.5.3.3 Bireysel Emeklilik Sisteminin Ekonomik Fonksiyonları

Sosyal güvenlik sistemiyle birlikte sigorta sektörü, ülke ekonomileri için büyük önem arz etmektedir. Bunun temel nedeni, sigorta şirketlerince toplanan primlerle yaratılan büyük miktardaki fonların yatırımlara çevrilerek ekonomik açıdan önemli hedeflere varılabileceğidir. Haliyle bir sigorta kolu olan BES'in ekonomi üzerine bir takım etkileri olacağı açıktır.

BES'in ekonomi üzerine etkileri hem mikro hem de makro açıdan ele alınarak açıklanabilir. Mikro ekonomik açıdan, zorunlu ya da gönüllü katılım esasına dayanmakta ve her kesimin katılımına açık tutulmakta [324] olan BES'in, kişilerin bireysel çıkar maksimizasyonun gerçekleşmesine yardımcı olduğu söylenebilir. Makro ekonomik açıdan ise BES vasıtasıyla, bireyler tasarrufa yönlendirilmekte ve bunu bir alışkanlık olarak kazanmaları hedeflemektedir. Diğer taraftan bireylerin sisteme katılımı sayesinde oluşan fonlar; istihdam düzeyini, bütçe açıklarını, sermaye piyasalarını etkilerken,[325] ekonomik büyümeyle birlikte gelir dağılımda adaletin sağlanması ve tasarruf eğilimi ve de düzeyinin artmasına yönelik etkiler yaratmaktadır. Fonlarda biriken tasarruflar uzun vadeli nitelikleri nedeniyle ulusal ekonomilere istikrar kazandırmakta, sermaye piyasalarında yatırım enstrümanları ve türev

[323] Özbolat, *Temel Sigortacılık*, s. 27.
[324] Erol ve Yıldırım, s. 221.
[325] Yanardağ, s. 104.

ürünlerinin çeşitlenmesine yol açmakta, fonların sürekli izlenebilir verimli yatırımlara yönlendirilmesi halinde ülke ekonomisinin gelişmesinde aktif rol oynamaktadırlar[326].

2.5.3.3.1 Bireysel Emeklilik Sisteminin Ekonomik İstikrarı Sağlama Fonksiyonu

Ekonomik istikrar, genel olarak bir ekonomideki temel değişkenlerin dengede olmasını ifade eder. Ekonomik istikrarla; milli ekonominin içinde bulunduğu duruma göre, enflasyon ya da deflasyon gibi çeşitli sorunlarla mücadele, işsizliğin önlenmesi, fon yaratmak suretiyle dengeli bir kalkınmanın sağlanması [327] amaçlanmaktadır. Bu amaçla BES, ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlayarak ekonomik kalkınmaya katkıda bulunan alternatif bir yatırım aracı olması açısından önem taşımaktadır[328]. Çünkü kamu ya da özel ekonomik kesimlerin yatırım için ihtiyaç duyduğu uzun vadeli kaynak bu sistemden karşılanabilir[329]. Bu ihtiyacın BES'den karşılanması halinde ekonomik istikrar sağlayıcı bir etkinin doğacağı açıktır.

Modern toplumların temel amacı, üretilen mal ve hizmet miktarının arttırılması buna bağlı olarak ekonomik ve sosyal gelişmenin sağlanması yoluyla toplum refahının arttırılmasıdır[330]. Üretilen mal ve hizmet miktarında yaşanan artışlarsa, ekonomik büyüme olarak tanımlanır [331] . BES'den sağlanan uzun vadeli kaynaklar/tasarruflar yatırıma yönlendirildiğinde, üretim ve istihdamda artış sağlanmakta ve bu tasarruflar istikrarlı ekonomik büyümeyi destekleyen önemli bir kaynak haline gelmektedir[332]. Bu fonlar tasarruf eğiliminde artış, tüketim eğiliminde bir azalışa sebep olabilir. Tüketimin azalmasıyla artan tasarruf hacmi, talep fazlalığına bağlı enflasyon gibi istikrarsızlıkların kontrol altında tutulmasına yardımcı olurken, diğer taraftan ülkeler; sistemde biriken fonları daha çok yerel para cinsinden tutmaları halinde ulusal para birimine olan güvenin pekişmesini sağlarlar[333].

---

[326] Demir ve Yavuz, s. 285.
[327] Pehlivan, *Kamu Maliyesi*, s.51.
[328] Okan Yaman ve Murat Emir, "Bireysel Emeklilik Sisteminin Denetimi ve Muhasebe Yapısı", **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı. 110, 2012, s. 55.
[329] Özbolat, *Temel Sigortacılık*, s. 30.
[330] Metin Berber, **Mikro İktisada Giriş**, 1. Basım, Trabzon: Derya Kitabevi, 2009, s. 33.
[331] Bocutoğlu, Berber ve Çelik, s. 210.
[332] İşseveroğlu ve Hatunoğlu, s. 165.
[333] İşseveroğlu ve Hatunoğlu, s. 162.

Diğer taraftan ekonomik istikrarın göstergelerinden bir diğeri işsizliğin giderilmesi başka bir deyişle istihdamın arttırılmasıdır. Emeklilik güvencesi sağlayan sistem içerisinde yeni ancak gelişme potansiyeli yüksek bir sektör olan BES sayesinde yaratılan tasarruflar reel sektöre kaynak yaratarak istihdamı dolaylı olarak artırmasının yanında doğrudan istihdam imkânı da yaratmaktadır[334]. Ancak bu süreçte etkinliğin ve istihdamın arttırılması, sisteme katılanların sayısına ve katkı miktarına bağlı olmaktadır[335]. Doğrudan olumlu etki sektörel bazda gerçekleşmektedir. Bireysel emekliliğe yönelik faaliyetlerin gerçekleştiği sektörün her geçen gün büyümesi, bu sektörde istihdam edilecek iş gücünün artmasına neden olur ki, bu etki istihdamın doğrudan artmasına imkân tanımaktadır[336]. Dolaylı istihdam artışı ise yukarıda da açıklandığı üzere kullanılan uzun vadeli bireysel emeklilik fonlarının neden olduğu üretim artışından kaynaklanmaktadır.

2.5.3.3.2 Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelir Dağılımında Adaleti Sağlama Fonksiyonu

Gelir dağılımı, bir ekonomide, milli gelirin çeşitli gelir grupları arasındaki dağılımını ifade eder[337]. Gelir dağılımında adaletin sağlanması, ekonomik açıdan ekstra fiskal amaçlar arasında yer almaktadır[338]. Gelir dağılımında adaleti sağlama görevi genellikle kamu ekonomik kesimin temel hedeflerinden biridir. Bunun nedeni; devletin müdahalesi olmaksızın gelirde adil dağılımın sağlanmasının çoğu kez mümkün olamayacağı düşüncesidir[339]. Devlet; vergi, kamu harcamaları ve bütçe vasıtasıyla gelir dağılımına müdahale etmekte ve adaletin sağlaması amacına yönelik olarak politikalar uygulamaktadır. Sağlanan gelir ve servet dağılımındaki adalet, sosyal adaletsizliği giderme yönünden önemli bir işleve sahiptir[340]. Gelir dağılımında adaleti sağlayan önemli müesseselerden biri sosyal güvenlik sistemi kapsamında sunulan zorunlu ya da gönüllü katılıma tabi emeklilik desteğiyle, sosyal yardım ve sosyal hizmet müesseseleridir.

---

[334] İşseveroğlu ve Hatunoğlu, s. 166-167.
[335] Tekin Akgeyik, "Sosyal Güvenlikte Reform Eğilimleri: Geleneksel Sistemlerden Bireysel Emeklilik Programlarına Dönüşüm", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı. 51, 2006, s. 89-90.
[336] Akgeyik, s. 88.
[337] Pehlivan, *Kamu Maliyesi*, s. 51.
[338] Gülsüm Gürler Hazman, "Türkiye'de Gelir Dağılımında Adalet ve Sosyal Güvenlik Harcamaları Arasındaki Nedensellik İlişkisi", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt.16, Sayı.1, 2011, s.206.
[339] Pehlivan, *Kamu Maliyesi,* s. 51.
[340] Fevzi Devrim, **Kamu Maliyesine Giriş**, 4. Basım, İzmir: İlkem Ofset, 2002, s. 84.

Sağlam bir emeklilik sistemi modern toplumun vazgeçilmez bir parçasıdır[341]. Belirsizliklere karşı bireylere yaşamlarının geri kalan dönemlerinde sigorta sağlayan, hem kuşaklar arası hem de ömür süresi bağlamında gelir dağılımında adaleti koruyan önemli bir sistem olarak ortaya çıkmaktadır[342]. Sosyal güvenliğin yarattığı bu etki, hem kamu sosyal güvenlik hem de bireysel emeklilik sistemleri için ayrı ayrı ele alınarak açıklanabilir.

Kamu sosyal güvenlik sisteminde; fakirlik ve muhtaçlık problemlerinin ortadan kaldırılması amacıyla, tehlikeye uğramayandan uğrayana, yüksek gelir grubunda yer alanlardan daha düşük gelir gruplarında yer alanlara, çalışan ve gelir sahibi olanlardan çalışmayan ve muhtaç durumda olanlara doğru bir gelir akımının gerçekleşmesi arzu edilir[343]. Bu etki genellikle devlet tarafından karşılıksız olarak sunulan sosyal güvenlik hizmetlerinin sağlanması sırasında ortaya çıkmakta ve düşük gelir gruplarına yönelik transferler olarak gerçekleşmektedir. Maliye dilinde bu desteklere sosyal transferler adı verilir. Devlet tarafından sunulan bu tür sosyal güvenlik hizmetleri, vergi ve benzeri gelirlerle finanse edildiği düşünüldüğünde, yüksek gelire sahip mükellefler tarafından ödenen vergi ve benzeri yükümlülüklerden sağlanan kamu gelirleri, düşük gelire sahip bireylere transfer edilmesi ile gelir düzeyleri arasındaki farklılığın giderilmesi hedeflenmektedir.

BES'in gelir dağılımındaki adaletsizliği giderici etkisi, kamu borçlarının hangi kaynaktan elde edildiği ile ilişkilidir. Devletin, banka ya da diğer finans kuruluşlarından borçlanması yerine, BES'de biriken fonlardan kaynak sağlaması, BES'e katılan gelir düzeyi düşük bireylere faiz ve benzeri adlarla gelir sağlanmasına neden olacaktır[344]. Yani BES, fon ihtiyacı olan yüksek gelir grubunda yer alanlardan, fonlardan faiz geliri elde eden düşük gelir grubunda yer alanlara doğru gelir akışına neden olduğu söylenebilir.

2.5.3.3.3 Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansal Piyasaları Düzenleme Fonksiyonu

Finansal piyasalar, kısa, orta ve uzun vadeli fon arz edenlerle fon talep edenlerin buluştuğu piyasalar olarak tanımlanabilir. Arz edilen fonun vadesine göre finansal piyasalar, para ve sermaye piyasası şeklinde ikili ayrıma tabi tutulabilir. Kısa vadeli fonların arz ve talep

[341] Zhang, s. 112.
[342] Zhang, s. 112.
[343] Alper, *Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik*, s. 13.
[344] İşseveroğlu ve Hatunoğlu, s. 165.

edildiği piyasa para piyasası, orta ve uzun vadeli fonların arz ve talep edildiği piyasalar ise sermaye piyasalarıdır. Ekonomik açıdan önemli bir göreve sahip olan finansal piyasalarda bireyler, kurumlar ya da kuruluşlar tüketmedikleri geliri, fon ihtiyacı olanlara aktarmaları durumunda yeni yatırımların önündeki sermaye ihtiyacına yönelik engeli kaldırılmış olacaklardır[345]. Finansal piyasaların etkinleşmesi ve derinleşmesiyle özel sektörün ihtiyaç duyduğu finansmana yönelik imkânların artması, riskin dağıtılmasına katkıda bulunup, uzun vadedeyse yüksek getirili projelere finansman sağlayarak ekonomik büyüme üzerinde uyarıcı etki yapmaktadır[346]. Aynı zamanda bu durum ekonomide etkinlik ve verimlilik sağlayacaktır.

Gelişmiş ülkelerin pek çoğunda sosyal güvenlik sisteminden sağlanan fonlar ile tamamlayıcı uzun vadeli hesaplarda biriken aynı zamanda ekonomik kalkınma sürecinde yararlanılan fonlar, hayati bir öneme sahiptir ve gün geçtikçe önem kazanmaktadır[347]. Bunun nedeni BES aracılığıyla sağlanan tasarrufların finansal sistemin derinleşmesine ve gelişmesine katkıda bulunacak fon birikimini sağlamasıdır[348].

Bireysel emeklilik fonlarında biriken tasarrufların finansal piyasalardan sermaye piyasalarına olan etkileşimi ve etkisi,

Demir ve Yavuz tarafından şu şekilde açıklanmıştır:

> *"Emeklilik fonlarının uygulamaya alınmasının, bir ülkedeki sermaye piyasası üzerindeki en önemli etkisi, kaynak tahsisinin optimizasyonu alanında görülmektedir. Hesap sahiplerinin tasarruflarının belirli şartlar altında bir emeklilik şirketinden diğerine transfer edebildiği serbest rekabet ortamında, Pazar paylarını genişletmek isteyen şirketler en iyi risk/getiri kombinasyonunu taşıyan finansal alanlara yönelmektedir. Mevcut risk şartları altında getiri maksimizasyonunu sağlamayı hedefleyen bu çabalar sonucunda, atıl alanlardaki plasmanların gelişmeye açık sektörlere, büyüme potansiyeline sahip şirketlere ve uzun vadede karlılığı yüksek projelere yönelmesi, hem fon arz eden emeklilik fonlarının hem de fon gereksinimi duyan kesimlerin elde ettiği faydayı arttırmaktadır."* [349]

[345] A. Yasemin Yalta, **Para Teorisi ve Politikası Ders Notları**, 1. Basım, Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Açık Ders Malzemeleri Projesi, 2011, s. 52, http://www.acikders.org.tr/pluginfile.php/2307/mod_resource/content/4/bolum04-finansalpiyasa.pdf?forcedownload=1, (20 Mart 2015).
[346] İşseveroğlu ve Hatunoğlu, s. 162.
[347] Demir ve Yavuz, s. 282.
[348] İşseveroğlu ve Hatunoğlu, s. 161.
[349] Demir ve Yavuz, s. 291.

2.5.3.3.4 Bireysel Emeklilik Sisteminin Tasarruf Fonksiyonu

Üretilen mal ve hizmetlerin, iktisadi isteklerin karşılanmasında doğrudan doğruya kullanılmasına tüketim adı verilmektedir [350]. Bu bağlamda, bugünün tüketim miktarı gelecekteki tüketim miktarını etkileyecek önemli bir göstergedir. Yani gelecekteki tüketimin arttırılması için bugünkü tüketilecek miktarın azaltılması gerekecektir [351]. Buradan tüketilmeyen kısma yani tasarrufa ulaşılmaktadır. Tasarruf, belirli bir dönemde elde edilen gelirin tüketilmeyen kısmına verilen addır[352]. Bir başka tanımda ise tasarruf, harcanabilir gelirin tüketilmeyen kısmı şeklinde tanımlanmıştır [353]. Gelirin harcanmayan kısmı olan tasarruf; sosyal güvenlik sistemi kapsamında, risklerin doğurduğu zararlardan korunmak için iradi ya da gayri iradi olarak yapılan ve risklere karşı mücadele değerini kaybetmeyen bir araç [354] olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla gelecekte daha yüksek bir yaşam standardı sağlamak amacıyla, bugünkü tüketimden vazgeçerek daha yüksek bir gelir elde etme arzusunu karşılamak[355], BES'in tasarruf fonksiyonunu açıklamaktadır.

BES'in tasarruf fonksiyonu, makro ekonomik amaçlar yanında sistemin mikro ekonomik amaçlarını da yansıtmaktadır. BES'in mikro ekonomik hedefleri, bireyleri çıkar maksimizasyonu ile birlikte tasarruf etmeye yönlendirmesi ve bireylerin tasarruf alışkanlığının geliştirilmesidir. Makro ekonomik hedeflere ise, tasarruf edilen birikimlerin oluşturduğu fonların verimli alanlara kanalize edilmesiyle ulaşılır. Aksi taktirde bu fonların atıl nakit şekilde kalması ya da güvenli likit veya düşük faizli menkul yatırım olması halinde, ekonomik açıdan etkinsiz kullanımla karşı karşıya kalınır [356]. Oysa bu fonların, serbest dolaşımına izin verilmesi ve çok daha büyük bir sermeye verimliliği ile sonuçlanan daha üretken bir takipçilikle birlikte, yatırımlara kaynak olması sağlanabilir[357]. Özellikle fonlama tekniği ile finanse edilen emeklilik sistemleri sayesinde biriken fonların ülke ekonomisinin

[350] Erdal M. Ünsal, **Mikro İktisada Giriş**, 1 Basım, Ankara: Kutsan Ofset Matbaacılık, 1997, s.7.
[351] Ünsal, s.7.
[352] Atilla Kesim, **Mikro İktisada Giriş**, 3. Basım, Trabzon: İber Ofset, 2000, s. 31.
[353] Zeynel Dinler, **İktisada Giriş**, 2. Basım, Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları, 1996, s. 305.
[354] Koç, s. 165.
[355] Alper, *Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik*, s. 13.
[356] Vaughan ve Vaughan, s. 42.
[357] Vaughan ve Vaughan, s. 42.

kalkınmasına yardımcı olması yanında bu fonların verimli yatırımlara kanalize edilmeleriyle mili ekonominin gelişmesine ve hayat standardında artışa[358] neden olduğu söylenebilir.

BES, sermaye birikimine de katkıda bulunmaktadır. Sermaye birikimi, mevcut harcanabilir gelirin bir kısmının tasarruf edilerek gelecekteki üretim ve geliri arttırmak amacıyla yatırıma dönüştürülmesi olayıdır[359]. Sermaye birikimi yeni kaynakların oluşmasına veya var olan kaynakların veriminin artırılmasına katkıda bulunan[360] önemli bir belirleyicidir.

2.5.3.3.5 Bireysel Emeklilik Sisteminin Bütçe Açıklarını Kapama Fonksiyonu

Dünyada emeklilik sistemlerinin çoğunluğunun sosyal sigorta, özel emeklilik planları ve bireysel emeklilik planlarıyla (Bireysel Emeklilik Planı - BEP) sağlandığı daha önceki bölümlerde ifade edilmişti. Bunlardan sosyal güvenlik sisteminin sorunlarla yüz yüze kaldığı, dikkat edilmesi gereken önemli bir gerçektir[361]. Günümüze değin dünya nüfusunda yaşanan demografik değişikliklere paralel olarak, birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede kamu sosyal güvenlik sisteminin bütçe üzerindeki yükü artmıştır[362]. Emeklilik aylıklarındaki artışlar ve emeklilerin yaşam sürelerinin uzaması bu yüzyıl boyunca bazı durumlarda sürdürülemez refah sistemlerine sebep olacağı savunulmuştur[363]. Birçok kurum ve akademisyen, artan yaşam süresinin neden olduğu yaşlanma süreci ve düşük doğurganlık oranlarının, uzun vadede, dağıtım sistemine dayalı kamu emeklilik sistemini sürdürülemez hale getirdiğini iddia etmiştir[364]. Yaşlanan nüfus ve sosyal güvenlik sisteminde baş gösteren iflasla yüz yüze kalındığında (yani bütçeye yük getiren sosyal güvenlik sistemleri nedeniyle), dünya genelinde ülkeler, emeklilik sistemlerinin nasıl reform edileceği ile ilgili sorulara cevap aramaya başlamıştır[365]. Bu durum ülkeleri, aşamalı (çok ayaklı) sosyal güvenlik sistemlerinin uygulanmasına yönlendirmiştir[366]. Özellikle bu yöneliş, finansmanı fonlama yöntemiyle çalışan üçüncü basamak zorunlu ya da gönüllü emeklilik sistemine doğru gerçekleşmiştir.

---

[358] Koç, s. 168.
[359] Metin Berber, **İktisadi Büyüme ve Kalkınma**, 4. Basım, Trabzon: Derya Kitabevi, 2011, s. 22.
[360] Metin Berber, *İktisadi Büyüme ve Kalkınma*, s.22-23.
[361] Rui Yao, Jie Ying ve Lada Micheas, "Determinants of Defined Contribution Plan Deferral", **Family and Consumer Sciences Research Journal**, Vol. 42, No. 1, 2013, s. 55.
[362] Hüseyin Dağlı, Aykut Karakaya ve Esra Bulut, "Emeklilik Yatırım Fonlarının Karakteristik Özellikleri ve Performansı: Türkiye Örneği", **International Journal of Economic and Administrative Studies**, Sayı. 14, 2015, s. 178.
[363] Jaime-Castillo, s.391.
[364] Jaime-Castillo, s.390.
[365] Tobias Laun ve JohannaWallenius, "A Life Cycle Model of Health and Retirement: The case of Swedish Pension Reform", [Electronic Version] *Journal of Public Economics*, 2013, http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2013.11.002 (01.02.2015).
[366] Dağlı, Karakaya ve Bulut, s. 178.

Böylelikle sorun, fonlama sistemiyle çalışan bireysel emeklilik sistemlerinin teşvik edilmesiyle çözülmeye çalışılmıştır.

Devlet tarafından sunulan bir hizmet olarak birinci ve ikinci basamak sosyal güvenlik sistemleri genel olarak bütçe vasıtasıyla finanse edilmektedir. Dolayısıyla sunulan bu tür kamu hizmetleri bütçe üzerine bir mali yük getirmektedir. Yani sosyal yardım ve hizmet harcamalarındaki artış genel anlamda kamu giderlerinde de artışa neden olmaktadır[367]. Kamu gelirlerinin yeterli düzeyde olmaması halinde bu tür kamu giderleri bütçe açıklarının temel sebebi olarak görülmektedir.

Sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak tüm dünyada önemli bir rol üstlenen BES'in yaygınlaşması sonucunda sosyal güvenliğin kapsamı genişlemiştir. Bu durum devletin rolünün daralması sonucunu doğurur ki; bu daralma kamunun yükünün azalmasıyla[368] sonuçlanmaktadır. Dağıtım yerine fonlama yöntemi ile finanse edilen BES sayesinde, devlet bütçesi üzerinde önemli bir yük olan sosyal sigorta yerine, fon ihtiyacının sisteme katılanlarca karşılanmasıyla işleyen sistem sayesinde bütçe açıklarının kapatılması amacına ulaşılmış olacaktır.

[367] Baylan, s. 111.
[368] Yanardağ, s. 105.

SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE VERGİLENDİRİLMESİ

3 SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE VERGİLENDİRİLMESİ

3.1 Katılımın Zorunluluk Esasına Bağlı Olduğu Bireysel Emeklilik Sistemleri ve Vergilendirilmesi

3.1.1 Şili'de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Vergilendirilmesi

3.1.1.1 Şili Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Şili sosyal güvenlik sistemiyle ilgili ilk uygulamalar 1920'li yıllara kadar uzanmaktadır[369]. Emeklilik hakkına yönelik gerçekleşmiş ilk adım, çalışanların zorunlu olarak sigortalanması suretiyle 1924 yılında atılmıştır[370]. 1980 yılı öncesinde, sistem üzerinde çeşitli reform çabaları ortaya çıkmış ancak en kapsamlı değişiklik 1980 yılında yaşanmıştır[371]. 1980'li yıllara kadar sosyal güvenlik sisteminde baş gösteren krizden kurtulmak amacıyla ilk olarak Şili hükümeti, dağıtım yöntemiyle finanse edilen emeklilik sisteminden fonlama yöntemiyle çalışan emeklilik sistemine geçişi öngören D.L. 3500 sayılı kanunu kabul etmiştir[372]. 1981 yılı Mayıs ayında yürürlüğe giren zorunlu özel/bireysel emeklilik sisteminde, ücretli çalışanlar için her üyenin primlerinin toplandığı bir bireysel emeklilik hesabı (BEH) oluşturulmuştur[373]. Çalışanların biriken tasarrufları ile tasarrufların yatırımı sonucu elde edilen getirileri bu hesaplarda toplanmıştır[374]. Dünyada bu reforma öncü olan ülke Şili'dir. Bu

[369] Sebastian Edwards, "The Chilean Pension Reform: A Pioneering Program", Martin Feldstein (Ed), Privatizing Social Security içinde (33-62), Chicago: University of Chicago Press, 1998, s. 37.
[370] Alejandro Ferreiro Yazıgı, **The Chilean Pension System Based On Individual Capitalization**, 4. Basım, Santiago: Superintendencia De Administradoras De Fondos De Pensiones, 2003, s.13.
[371] Reformlar için Bkz: Gregory J. Buchholz vd., "The Chilean Pension System at 25 Years: The Evolution of a Revolution", **Journal Of Economic Issues**, Vol. 42, No.3, 2008, s. 635-639.
[372] Jose Pinera, "The Chile Model", 1998, Institute of Economic Affairs, s. 24. ss.24-28. http://www.iea.org.uk/sites/default/files/publications/files/upldeconomicAffairs327pdfSummary.pdf (13 Nisan 2015).
[373] Öztürk, s. 15.
[374] Can Tuncay, " Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 14, Sayı. 2, 2000, s.6. ss. 3-15.

ülkeyi diğer Güney Amerika ülkeleri takip etmiş ve dört kıtada yirmiden fazla ülke bu sisteme benzer uygulamaları benimsemiştir[375].

Şili emeklilik sisteminde yaşanan bu reformun özü, bireylerin kendi emeklilik dönemlerinin finansmanından birinci derecede sorumlu olmaları ve yaratılan emeklilik fonlarının fon yönetim şirketleri tarafından sermaye piyasalarında, hisse senedi ya da devlet tahvil olarak değerlendirilmesi esasına dayandırılmıştır[376]. Şili'de gerçekleşen bu reformla çalışma hayatına ilk defa katılan hizmet erbabının yeni emeklilik sistemine dâhil olması zorunlu tutulmuş, eski sisteme dâhil hizmet erbaplarının sisteme iştiraki gönüllülük esasına dayandırılmıştır[377]. Eski sistemden yeni sisteme geçişler hükümet tarafından teşviklerle desteklenmiş hatta zorlayıcı önlemler alınmıştır[378]. Emniyet güçleri ile askeri personele yönelik emeklilik sistemi ise, farklı bir organizasyon içerisinde yürütülmeye devam edilmiştir[379]. Geçiş sürecinde; emeklilik yaşının kadınlarda 60, erkeklerde 65'e çıkarılması yanında sisteme katkı paylarının arttırıldığı, buna karşın emeklilik ödeneklerinin düşürüldüğü bir dönem yaşanmıştır. Sisteme erken emeklilik müessesesi ilave edilmiştir. Geçiş sürecinin neredeyse tamamlandığı ve 2025 yılına kadar aşamalı bir şekilde son bulacağı tahmin edilmektedir[380].

1981 yılında Şili emeklilik sisteminde atılan bu büyük adım, uygulanma sürecinde bazı noktalarda eleştiriler almıştır. 2006 yılında hazırlanan ve fon yönetim şirketleri ile fonların yönetim ücretlerine yönelik eleştirilerde bulunan bir raporun yayımlanması ardından, Mart 2008'de sistem yeniden gözden geçirilmiş, sistemin aksayan yönleri giderilmeye çalışılmıştır. Bu değişiklik sonrasında sisteme katılmaları gönüllü olan serbest meslek erbaplarının iştirakleri zorunlu hale getirilmiştir[381]. 2014 yılı itibariyle sisteme katılanların

---

[375] Buchholz vd., s.635.
[376] Berna Balcı İzgi, "Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dünyadaki Gelişimi, Tasarruflar Üzerine Etkileri ve Türkiye'de Durum", **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2004, s. 44.
[377] Yanardağ, s. 118.
[378] Osman Gürbüz ve Selma Ekinci, "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasalarında Beklenen Etkiler", **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt. 18, Sayı. 1, 2003, s. 209.
[379] Tuncay, s.6.
[380] David C. John ve Ruth Levine, "National Retirement Savings Systems in Australia, Chile, New Zealand and the United Kingdom: Lessons for the United States", **The Retirement Security Project**, Washington: The Retirement Security Project, 2009, s.5.
[381] Gökben Altaş, "Özel Emeklilik Sistemleri", **Sermaye Piyasasından Gündem,** Sayı.96, 2010, s. 20.

sayısı yaklaşık 9,7 milyon kişi ve bu kişilerin sistemdeki tasarruflarının toplam değeri 170 milyar Amerikan Doları'dır ($)[382].

Günümüzde Şili sosyal güvenlik sisteminde emeklilik hakkı, üçayaklı bir yapı ile çalışmaktadır. Sırasıyla bu yapı; yoksulluğu giderici asgari emeklilik hakkı, zorunlu bireysel emeklilik hakkı ve gönüllü ek tasarruf hakkıdır[383].

3.1.1.2 Şili Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi

Şili hükümeti emeklilik sistemine katılanlara, üçayaklı bir yapıyla sosyal güvence sağlamaktadır. Aslında sistem, tek ayaktan ve bu ayakta sağlanan üç farklı sosyal güvenceden oluşmaktadır. Sağlanan ilk sosyal güvence, bir plana dâhil olan emeklilerin çeşitli (toplu çekim, uzun yaşama ya da anüite ödemelerinin fonda biriken tasarruflarla sağlanamaması gibi) sebeplerden ötürü aylıksız kalmaları halinde onlara tanınan asgari emeklilik hakkıdır. Bu temel sosyal güvenceyi hak edecek olanların sisteme en az 20 yıl prim ödemeleri gerekmektedir. İlk güvence kapsamında iki ayrı destek sağlanmaktadır. Bunlar; "Sosyal Emeklilik" (Pensiones Asistenciales - PASIS) ve "Asgari Emeklilik Garantisi"dir (Minimum Pension Quarantee - MPG). Sosyal emeklilik hakkı (PASIS), emekliği hak edeceklerin kazançları ile hane halkının kişi başına kazançlarının tutarı belirli bir seviye altında kalması halinde, emeklilerin prim ödeme süresine bakılmaksızın asgari ücretin üçte birinden çok daha azına eşit olan ve 65 yaş üzerinde olanların yararlanacağı asgari düzeydeki ödenek[384] olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda sağlanan desteklerden ikincisi (yani MPG), PASIS güvencesine nazaran miktar olarak iki kat emeklilik ödeneği sağlayan asgari düzeyde diğer emeklilik ödeneğidir[385].

İlk ayakta yer alan PASIS ve MPG'nin, 2008 yılında yürürlüğe giren bir dizi reform sonucunda, etkinlikleri arttırılmaya çalışılmıştır. Bir kaç yıl prim ödeyen çalışanların emeklilik gelir düzeyini artıran ve "yeni yardımlaşma planı" olarak kabul edilen yeni sistem,

---

[382] Chant West Pty Limited, **Chilean Pension System Relevance For Australia**, Sydney, 2014, s. 3.
[383] Alison M. Shelton, "Chile's Pension System: Background In Brief", **Research Paper**, Washington: Congressional Research Service, 2012, s.1-5.
[384] Petra E. Todd ve Clement Joubert, "How the Design of a Pension System Influences Old Age Poverty and Gender Equity: A Study of Chile's Private Retirement Accounts System", 2011, University of Pennsylvania, s.8, http://www.unc.edu/~joubertc/Draft_GenderPension.pdf (09 Nisan 2015).
[385] Edwards, s. 46.

PASIS ve MPG sistemlerinin yerini almıştır[386]. Yeni güvenlik ağı, "Temel Emeklilik Yardımı" (Pension Basica Solidaria - PBS) olarak adlandırılmaktadır. Sistemle birlikte emeklilere bütçe destekli sosyal emeklilik hizmeti/desteği sunulmaktadır.

Hükümet tarafından sağlanan ikinci güvence, "asgari iade" garantisidir. Bu güvence, emeklilik fon yönetim şirketlerine şart koşulan performans düzeylerinde (yasal rezerv, nakit rezerv ve kârlılık rezervinde) yaşanan olumsuzluklar neticesinde sağlanmaktadır. Bir başka güvence ise, emeklilik fon yönetim şirketlerinin iflas etmesi halinde, şirketin yönettiği fonlarda bireysel tasarrufları bulunanlara sağlanan emeklilik garantisi yer almaktadır.

Sisteme ödenmesi gereken prim tutarı; ortalama aylık ücretlerin 1100 $'a eşit olduğu bir ortamda; 3000 $'a kadar aylık ücretin %10'una eşittir[387]. Bu orana ilaveten sisteme katılanlara vadeli hayat sigortası ve engellilik ile maluliyet hali için destek sağlanmaktadır. Bu destekler için prim ödeyenlerin aylık ücretlerinin %1,3'ü kadar, yönetim ücretleri için 2008 yılı itibariyle %1,5'i kadar ek bir katkı payının ödenmesi gerekmektedir[388]. Yani prim tutarları toplamda çalışanların aylık ücretinin yaklaşık %13'üne isabet etmektedir[389]. Sabit yönetim ücretlerinin, 2008 yılında getirilen ihale sistemiyle birlikte zamanla daha düşük düzeylere gerilemesi sağlanmıştır. Bu nedenle %13'lük nispet, günümüzde %12'lerin altına düşürülmüştür.

Çalışanlar ya da sisteme gönüllü katılanlar emeklilik yaşına geldiklerinde üç seçimlik hakka sahip olurlar[390]. Bunların ilkinde emekli olacak birey, birikmiş fonlarıyla devlet denetimi altındaki bir sigorta şirketinden yaşam boyu yıllık maaş (anüite)[391] (yıllık gelir sigortası) sözleşmesi satın alma hakkına sahiptir[392]. Anüite bireyleri; oldukça uzun yaşamaları ihtimaline karşı koruyan, istikrarlı ve garanti görülen bir gelir akışını güvence altına almaktadır. İkinci seçenekte ise bireyler, bireysel emeklilik hesaplarından, öngörülen bir plan

---

[386] Todd ve Joubert, s. 9.
[387] Chant West Pty Limited, s. 3.
[388] Chant West Pty Limited, s.3.
[389] John ve Levine, s.4.
[390] Gökhan Ofluoğlu, "Farklı Ülke Deneyimleri Çerçevesinde Özel Emeklilik Programlarının Oluşumu Ve Ortaya Çıkardığı Sonuçlar", Çimento İşveren Dergisi, Cilt. 12, Sayı.1, 2011, s.47.
[391] Anüite kavramı; Türk Dil Kurumu Sözlüklerinde henüz tanımlanmamış, literatürde anüvite, anüite vb. benzeri şekillerde kullanılmaktadır. Sigorta hukukundaysa, "düzenli ödeme" tanımına karşılık olarak kullanılmakta ve yıllık gelir sigortası şeklinde ifade edilmektedir. Yıllık gelir sigortası; "*...toplu veya belirli süreler içinde yapılan katkılara göre sigortalının yaşaması halinde hemen veya belli bir süre sonra başlayan, sigortalıya veya lehdarlarına ömür boyu veya belirli süreler için yapılan düzenli ödemelerdir...*" şeklinde de tanımlanabilir (Mustafa Çolak, "Ulusal ve Uluslararası Düzeyde Bireysel Emeklilik Sistemlerinde Vergileme Anlayışı ve Öneriler", *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, Cilt. 3, Sayı. 1, 2012, s.76.)
[392] OECD, *The Chilean Pension System*, s.8.

dâhilinde, aylık olarak birikimlerini geri çekebilirler[393]. Bu seçenekte bireysel emeklilik hesaplarındaki tasarrufların tamamının çekilmesine izin verilmez. Planlanmış aylık geri çekimlerde emeklilerin, ödeme programı süresinden daha uzun yaşamaları halinde, geri kalan yaşam süreleri için, hükümet tarafından finanse edilen asgari emeklilik ödeneği ile desteklenmektedir[394]. Üçüncü seçenekte çalışanlar fonlarını bir sigorta şirketine transfer ederek, enflasyona endeksli bir emeklilik ödeneğinin kendisine bağlanması adına anlaşma yapabilmekte, kendisinin ölümü halinde ise arta kalan tasarruf miktarının kanuni mirasçılarına ya da lehdarına ödenmesini talep edebilmektedir[395].

Emeklilik hakkını elde eden çalışanlara yönelik bir başka seçenek daha bulunmaktadır. Emeklilik zamanında çalışanlar, kendilerine bir hayat sigorta şirketinden ödenek hak edecek ya da son ücretinin %70'ine eşit emeklilik ödeneği sağlayacak düzeyde fon tutarından art kalan kısmı sistemden toplu olarak çekebilmektedir[396]. Bu uygulama ile devlet, çalışanın emeklilik döneminde mağdur olmasının önüne geçmeyi hedeflemiştir.

Sisteme dâhil edilen erken emeklilik hakkının, prim ödeyenlerin hesaplarında biriken fonların hükümetçe belirlenen sınırın (yani gerekli tasarruf miktarının %110'u) üzerine çıkması halinde mümkün olacağı düzenlenmiştir[397]. Erken emeklilik için belirlenen yaş sınırı 55'dir[398]. Emeklilik hakkının sağlandığı diğer hallerden biri olan maluliyet durumunda çalışanların; çalışma gücünün en az üçte ikisini kaybettikleri ve malullük hallerinin merkez sağlık komisyonu tarafından tespit edildiği durumlarda emekliye ayrılmaları mümkün hale getirilmiştir[399]. Emeklinin erken ölümü halindeyse ödeme programından arta kalan bakiye, kanuni mirasçılara ya da lehdara ödenir[400].

3.1.1.3 Şili Vergi Sistemi ve Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi

Şili vergi sisteminde vergiler dört kategoride sınıflandırılmıştır. Bunlar; gelir vergileri, tüketim üzerinden alınan vergiler, özel vergiler ve diğer vergilerdir. Günümüzde pek çok vergi sisteminde kurumlar vergisi ismiyle uygulanan vergi, Şili sisteminde "birinci

[393] OECD, *The Chilean Pension System*, s.8.
[394] OECD, *The Chilean Pension System*, s.8.
[395] Erol ve Yıldırım, s. 206.
[396] Erol ve Yıldırım, s. 207.
[397] John ve Levine, s.8.
[398] Tuncay Güloğlu, "Sosyal Güvenlikte Yeni Eğilimler", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı. 43-44, 2000, s. 236.
[399] Tuncay, s. 6.
[400] OECD, *The Chilean Pension System*, s.8.

kategori vergi" adı altında uygulanmaktadır[401-402]. Gelir üzerinden alınan diğer vergi, gerçek kişilerin elde ettiği gelir ve iratları konu edinen "ikinci kategori vergidir". Bu kapsamda ayrıca "tamamlayıcı global vergi" adı altında başka bir vergi türü, gelir üzerinden alınan vergileri tamamlayıcı olarak uygulanmaktadır[403]. Gerçek kişileri vergilendiren ikinci kategori verginin ("Impuesto Unico de Segunda Categoría" - Second Category Tax) konusu, işverene tabi olarak çalışanların elde ettiği kazanç ve iratlardır. Bunun yanında emeklilik ödenekleri ile çalışana sağlanan diğer faydalar bu kapsamda vergilendirilir. İkinci kategori vergi mükellefleri %0'dan %40'a varan artan oranlarda vergiye tabidir[404].

Şili'de uygulanan zorunlu BES'de; ödenek hak eden emekliler ve prim ödeyen çalışanlar ile emeklilik fon yönetim şirketlerinin vergi kanunları karşısındaki durumu önem arz etmektedir. Bunlardan emeklilik fon yönetim şirketleri dönem içi faaliyetleri dolayısıyla elde ettikleri kazanç ve iratlar üzerinden birinci kategori vergiye yani kurumlar vergisine tabidir. Şili'de, zorunlu BES'den emeklilere sağlanan ödenekler[405] bireysel gelir vergisi olarak tanımlanan ikinci kategori vergiye tabidir ve prim ödeyen çalışanlara çeşitli vergi kolaylıkları sağlanmaktadır[406]. Bunlardan ilkinde, çalışanlar tarafından (hem zorunlu hem de gönüllü katılımın esas olduğu) sisteme ödenen primlerin/katkı paylarının bireysel gelir vergisi matrahından (yani ikinci kategori vergi matrahından) indirilmesine izin verilir[407]. Yani katkı payları sisteme vergi öncesi gelirden aktarılmaktadır. Zorunlu tasarruflara uygulanan vergi avantajları benzer şekilde gönüllü tasarruflara da uygulanmaktadır[408]. Ancak dar gelirli gruplar dışında kalan çalışanlar, gönüllü tasarruflarını hesaplarından çekmek istemeleri halinde % 3 ile % 7 arasında ek bir vergi oranına tabidirler[409]. Diğer taraftan, zorunlu BES'e

---

[401] *Chile Tax Guide 2013,* (t.y.) http://www.pkf.com/media/1954335/chile%20pkf%20tax%20guide%202013.pdf, (03 Nisan 2015).

[402] *Santiago Büyükelçiliği Ticaret Müşavirliği Şili: Ülke Bilgi Notu*, 2014, http://www.counsellors.gov.tr/upload/SLI/Sili_Ulke_Bilginotu_2014_Acrobat.pdf (04 Nisan 2015).

[403] Patricio Barra ve Michael Jorratt, **An Analysis Of The Chilean Tax System**, Ocak 1998 Basım, Santiago: The Servicio de Impuestos Internos, 1998, s.6.

[404] *Chile Tax Guide 2013*, 2013, http://www.pkf.com/media/1954335/chile%20pkf%20tax%20guide%202013.pdf , (03 Nisan 2015).

[405] Şili emeklilik sisteminde emeklilere birden çok emeklilik seçeneği sunulmaktadır. Bunlar; emeklilik fon yönetim şirketlerince ödenen planlanmış anüiteler, fonların hayat sigortası şirketine transferi sonrası sigorta şirketince ödenen aylık emeklilik ödeneği, erken emeklilik halinde hayat sigorta şirketlerinden bir plana bağlı olarak ödenen anüiteler, gecikmiş emeklik halinde hayat sigorta şirketince ödenen anüitelerdir.

[406] Olivia S. Mitchell, "Social Security Reform in Latin America", **Federal Reserve Bank of St. Louis Review**, Mart-Nisan, 1998, s. 16; Solange Berstein Júaregui, **The Chilean Pension System**, 1. Basım, Santiago: Superintendencia De Pensiones, 2010,, s. 12.

[407] Altaş, s.9.

[408] Júaregui, s.81.

[409] Júaregui, s.83.

katılanlara doğrudan devlet desteği sağlanmaktadır. Devlet desteğinin oranı ödenen katkı paylarının % 15'idir[410].

Çalışanların hesaplarındaki birikimlerin yatırıma dönüştürülmesi sonucunda elde edilen yatırım gelirleri, hesaplardan çekilinceye kadar vergiya tabi tutulmaz. Yani çalışanlarca ödenen primlere ve primlerin yatırım gelirlerine vergi ertelemesi adında bir rejim uygulanmaktadır[411]. Aslında sistem, muaf-muaf-vergi (MMV)[412] (Exempt- Exempt-Tax / EET) rejiminin özelliklerini taşımaktadır. Yatırım gelirleri hesaptan çekilmeleri halinde ikinci kategori vergiye tabidir. Ancak yatırım gelirleri vergiden kısmen müstesnadır. Çalışanlar emeklilik hakkını elde ettiklerinde; yatırım kazançlarından, artan oranlı tarifenin ilk dilimine rastlayan aylık vergi diliminin (Unidades Tributarias Mensuales[413]) 200 UTM'sine kadar olan yatırım gelirleri vergiden müstesnadır. Diğer taraftan sisteme dâhil olanlar yasal sınır üzerinde prim ödeme hakkına sahiptir. Şili sisteminde daha fazla emeklilik gelirine sahip olmak ya da erken emekli olmak için, belirlenen yasal sınır üzerinde prim ödeyenlerin sahip oldukları bu tasarruflarla bunların getirileri vergiden muaftır[414].

3.1.2 Avustralya'da Bireysel Emeklilik Sistemi ve Vergilendirilmesi

3.1.2.1 Avustralya Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Avustralya'da emeklilik sisteminin geçmişi 19 yy'ın ortalarına kadar dayanmaktadır. İlk emeklilik planları, Amerika Express Şirketi tarafından Amerika'da uygulanan ilk kurumsal özel emeklilik uygulamalarından 13 yıl öncesinde, New South Wales Bankası tarafından 1862 yılında uygulanmıştır[415]. Kamu tarafından finanse edilerek uygulanmış asgari düzeyde emeklilik ödeneği ilk kez, "Deakin" hükümeti tarafından 1908 yılında yasalaştırılmış ve 1909 yılında yürürlüğe girmesi sağlanmıştır[416]. Bu planlar emeklilerin asgari düzeyde

---

[410] Júaregui, s.82.
[411] Chant West, s.3.
[412] Muaf-muaf-vergi rejimi sisteme katkı paylarının aktarıldı ve işletildiği sürede sistemin vergiden muaf, sistemden birikimlerin çekildiği anda çekilen tutarların vergilendirildiği rejimi ifade etmektedir. Bunun tam tersi vergi- vergi-muaf-rejimidir. Katkılar ve yatırımlardan elde edilen getiriler vergiye tabi tutlmakta, çekilen tutarlar ya da programlı ödemeler vergiden muaftır.
[413] Artan oranlı tarifede yer alan aylık vergi dilimleri olarak tercüme edilebilir.
[414] Recep Kapar, "Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık Ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt. 1, Sayı.1, 1999, s. 180.
[415] Allan Barowski, "The Revolution That Faltered: Two Decades Of Reform Of Australia's Retirement Income System", **International Social Security Review**, Vol. 58, No. 4, 2005, s. 46.
[416] Myra Hamilton, "Just Deserts? 'Privatisation' And The History Of Deservingness In Australia's Retirement Incomes System", **Australian Journal of Social Issues**, Vol.47 No.4, 2012, s. 462.

geçimine ilişkin gelir sağlama amacına yönelmiştir[417]. Bu süreçte adı geçen planlara ek olarak tamamlayıcı özellikte olan, aslında günümüzde uygulanan süper emeklik sisteminin[418] doğmasına neden olmuş, farklı birkaç plan daha uygulanmıştır.

1915 yılında yürürlüğe giren gelir vergisi kanunu ile çalışanlar adına işverenlerce ödenen primlerin vergiden indirilmesine izin verilmiş ve süper emeklilik planlarından elde edilen kazançlara vergi istisnası tanınmıştır[419]. 1923'lü yıllardan 1980'li yıllara kadar emeklilik sistemi ile ilgili çok çeşitli düzenlemeler öngörülmüştür. 1961 yılında süper emeklilik planlarına ödenen primlerle oluşan tasarrufların, kamu yatırım araçlarına yönlendirilmesi sonucunda elde edilen kazançlara vergi muafiyeti tanınacağı hüküm altına alınmıştır. 1976 yılına kadar sosyal destek uygulamalarında varlık testi uygulanmış, 1976 yılında ise varlık testleri topyekûn yürürlükten kaldırılmıştır[420]. Daha sonra varlık testi yerine gelir testi uygulanmalarına dönülmüştür. 1980'li yıllara kadar süper emeklilik planlarının kapsamı sınırlı şekilde genişlemiş daha sonra ise artış göstermeye başlamıştır[421].

1983 yılında "Hawke Hükümeti"nin seçimi kazanmasıyla süper emeklilik sisteminde önemli değişikliklere gidilmiş ve sistemin özellikleri belirginleştirilmiştir[422]. 1983 yılında yayımlanan "Mayıs Ekonomik Bildirgesi"nde süper emeklilik planlarının vergilendirilmesiyle ilgili yeni bir uygulama başlatılmıştır. 1985 yılında süper emeklilik katkı oranları % 3 olarak tespit edilmiştir[423]. 1987 yılında Avustralya Parlamentosu yeni bir düzenlemeyle Mesleki/Süper Emeklilik Standartları Kanunu'nu onaylamıştır[424].

1992 yılında çıkarılan Mesleki/Süper Emeklilik Kanunu (Superannuation Guarantee Act) ile süper emeklilik planları yasalaştırılarak zorunlu hale getirilmiştir[425]. 1 Temmuz 2003 yılında süper emeklilik sisteminde devlet katkısı (co-contribution) modeli uygulanmaya

---

[417] Simon Kelly ve The Brotherhood of St Laurence, "Reform of the Australian Retirement Income System", **NATSEM Research Report**, Australia: NATSEM, 2009, s. 9.
[418] Jeremy Cooper, "Super for Members: A New Paradigm for Australia's Retirement Income System", **Rotman International Journal of Pension Management,** Volume. 3, Issue. 2, 2010, s. 8.
[419] Parliament of Australia, Chronology of Superannuation And Retirement Income In Australia, 2010, http://www.aph.gov.au/binaries/library/pubs/bn/eco/chron_superannuation.pdf (10 Nisan 2015).
[420] Knox, *Australia's Retirement Income System*, s.34.
[421] Therese Jefferson, "Private Retirement Savings In Australia: Current Policy Initiatives And Gender Equity Implications", **Australian Bulletin of Labour**, Vol. 38, No. 3, 2012, s. 235.
[422] Allan Barowski, *The Revolution That Faltered: Two Decades Of Reform Of Australia's Retirement Income System,* s. 48.
[423] Knox, *Australia's Retirement Income System*, s.35.
[424] Parliament of Australia, *Chronology of Superannuation And Retirement Income in Australia,* s.5.
[425] Bill Martin ve Ning Xiang, "The Australian Retirement Income System: Structure, Effects and Future", **Work, Aging and Retirement**, Vol. 00, No. 00, 2015, s. 3.

başlanmıştır[426]. Süper emeklilik sistemi ile ilgili çeşitli vergi muafiyetlerinin öngörüldüğü değişiklikler 2007 yılında uygulanmaya başlanmıştır. Değişiklik sonrasında, süper emeklilik planlarından toplu çekimler, süper emeklilik ödenekleri, 60 yaş ve üzeri yaşlılar için ödenen birinci ayak emeklilik ödeneklerine vergi muafiyeti tanınmıştır. Ayrıca süper emeklilik planları arasında tasarrufların transferi kolaylaştırılmıştır[427].

2008 yılında süper emeklilik planlarında cinsiyet ayrımcılığının önüne geçmek amacıyla eşcinsellerin de sistemden emekli olmaları ile ilgili çeşitli düzenlemelere gidilmiş ve eşitsizlik giderilmek istenmiştir[428]. Süper emeklilik planlarından emeklilik ödeneği elde edenlerin ödeneklerindeki artışların tüketici fiyat endeksine (TÜFE) göre artış göstereceği hususundaki devam kararı, 2009 yılında yinelenmiştir[429]. Bu kararın hemen ardından Emekli ve Faydalanıcı Yaşam Maliyet Endeksi (Pensioner and Beneficiary Living Cost Index - PBLCI) olarak adlandırılan yeni bir artış parametresi, emekli ödeneklerinin hesap yöntemine dâhil edilmiştir[430]. 2003 yılından itibaren çalışanların ödedikleri gönüllü primlere uygulanan devlet katkı tutarları yeniden belirlenmiştir. Buna göre; 27, 500 A$'ndan daha az tutarda yıllık gelir elde edenlerce ödenen gönüllü primlerin her 1 A$'na 1 A$ devlet katkısı ödenmesine karar verilmiştir[431].

3.1.2.2 Avustralya Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi

Çoğu ülkede olduğu gibi Avustralyalı emeklilerin emeklilik döneminde yaşadığı risklerin bertaraf edilmesi amacıyla günümüzde oluşturduğu çağdaş yapı, Dünya Bankası'nın 1994 yılında yayımladığı raporu yansıtan örnek bir emeklilik sistemi olduğuna işaret etmektedir[432]. Hatta Avustralya emeklilik sisteminin, Melbourne Mercer Global Pension Index'ine göre dünyada ikinci en organize emeklilik sistemi olduğu ifade edilmektedir[433]. 2015 yılında aynı kurum tarafından yayımlanan başka bir rapora göre Avustralya tüm indeks

---

[426] Aaron Bruhn ve Tim Higgins, "Barriers to Co-Contribution in Superannuation: a Comparative Assessment of the Financial Benefits of Scheme Participation", **The Australasian Accounting, Business and Finance Journal**, Vol. 7, No. 3, 2013, s.129.
[427] Parliament of Australia. *Chronology of Superannuation And Retirement Income in Australia,* s. 4.
[428] Parliament of Australia. *Chronology of Superannuation And Retirement Income in Australia,* s. 5.
[429] Parliament of Australia. *Chronology of Superannuation And Retirement Income in Australia,* s. 5.
[430] OECD, **Pensions At A Glance 2013: OECD And G20 Indicators**, 1. Basım, Paris: OECD Publishing, 2013, s. 212.
[431] Parliament of Australia. *Chronology Of Superannuation And Retirement Income In Australia,* s. 7.
[432] Allan Barowski, "Risky By Design: The Mandatory Private Pillar Of Australia's Retirement Income System", **Social Policy& Administration**, Vol. 47, No. 6, 2013, s. 751.
[433] Barowski, *Risky by Design: The Mandatory Private Pillar Of Australia's Retirement Income System,* s. 751.

değerleri dikkate alındığında en iyi emeklilik sistemine sahip ülke olduğu kabul edilmiştir[434]. Bu verilerin aksine Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD); sisteme, ödeneklerin sınıflandırılmasının zor olduğu eleştirisini getirmiştir[435]. Avustralya'nın bu başarıyı; programı oldukça düşük maliyetle yürütmesi, yüksek bireysel tasarruf oranları ve geniş kapsamı sayesinde yakaladığı düşünülmektedir[436]. Avustralya emeklilik sisteminde 3 ayaklı bir uygulama takip edilmektedir. Bu ayaklardan ilki "yaşlılık aylığı"dır. İkinci ayakta da çalışanların zorunlu olarak katıldıkları "süper emeklilik planları" (Superannuation Guarantee) yer almaktadır[437]. Son ayakta ise çalışanların gönüllü olarak dâhil olmaları mümkün olan "ek süper emeklilik planları" uygulanmaktadır.

3.1.2.2.1 Avustralya Sosyal Güvenlik Sisteminde Yaşlılık Aylığı

İlk ayak emeklilik programıyla asgari yaşam düzeyinde sürdürülebilir bir hayat sağlanması amaçlanmaktadır[438]. Kamusal ayak olarak da adlandırılan bu program, sosyal yardımlara benzer destekleri içermektedir. Bu ayakta genel olarak 65 yaş ve üzerinde olan ayrıca en az 10 yıl süreyle Avustralya'da yaşayan mukimler emeklilik hakkını kazanırken, bu şartları taşıyan tüm yaşlılar sıkı servet ve gelir testlerine tabi tutulmaktadır[439]. Gelir ve servet testleriyle, asgari yaşam düzeyinin altında olan bireylerin ne kadar gelire ihtiyaç duyduklarının objektif olarak tespit edilmesi[440] amaçlanmaktadır. Bu husus kamusal ayağın önemli özelliklerinden biriyken; diğer önemli özelliği, bu ayakta hiçbir sosyal güvenlik priminin ödenmemesidir[441]. Yaşlılık aylığı ile ilgili tutarlar iki yılda bir yeniden değerlenirken, hak sahiplerine ödemeler 15 günde bir yapılmaktadır[442].

3.1.2.2.2 Avustralya Süper Emeklilik Planları

İkinci ayak emeklilik sistemi zorunlu özel süper emeklilik planlarından oluşmaktadır. Uygulanmaya başlanmasından itibaren, ikinci ayak emekliliğin hedefi; çalışanların emeklilik

---

[434] Melbourne Mercer Global Pension Index, **Melbourne Mercer Global Pension Report 2015**, Melbourne, 2015, s.8.
[435] David M. Knox, "The Fairness and Future of Australia's Retirement Income System", **The Australian Economic Review**, Vol. 43, No. 3, September 2010, s. 303.
[436] Julie Agnew, "Australia's Retirement System: Strengths, Weaknesses, And Reforms", *Center For Retirement Research*, 2013, No: 13-5, s.1, http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2013/04/IB_13-5-508.pdf (30 Nisan 2015).
[437] Waldo Tapia, "Description of Private Pension Systems", **OECD Working Papers On Insurance and Private Pensions,** Paris: OECD Publishing, 2008, s. 62.
[438] Hamilton, s 458.
[439] Knox, *Australia's Retirement Income System*, s. 34.
[440] Kelly ve The Brotherhood of St Laurence, s.9.
[441] Knox, *Australia's Retirement Income System*, s. 34.
[442] OECD, *Pensions At A Glance 2013: OECD And G20 Indicators*, s.212.

yıllarındaki gelir düzeylerini korumak diğer taraftan da özel tasarrufları zorunlu kılmaktır. Böylece emeklilik dönemlerinde yaşanan gelir kaybı belirli düzeylerde güvence altına alınacaktır[443]. Bugünkü haliyle süper emeklilik programı tam zamanlı çalışanların %90'ını ve yarı zamanlı çalışanların %60'ını kapsamaktadır[444]. Bu sistemde işverenler, tüm çalışanları için süper emeklilik planlarına asgari düzeyde prim ödemeleri gerekmektedir[445]. Başlangıçta çalışanların ücret ya da maaşlarının % 3'ü olarak belirlenen oran, sırasıyla 2002 yılında % 9'a daha sonra 2013 yılında ise % 12'ye arttırılması önerilmiştir[446]. Bu oran, 1 Temmuz 2014'ten itibaren %9,5 olarak uygulanmaktadır[447]. 70 yaş üzerinde ya da 18 yaş altında olup (ortalama ücretin yaklaşık %15'i olan) aylık 450 A$'ndan (Türk parası cinsinden yaklaşık 1.310,00 Türk Lirasından) daha az kazanan çalışanlar adına süper emeklilik primi ödenmemektedir[448]. 18 yaşın altında olan çalışanlar için sisteme prim ödenmesinin tek koşulu, çalışanın haftalık 30 saat üzerinde hizmet veriyor olmasıdır[449]. Bununla birlikte serbest meslek erbaplarının süper emeklilik programına katılmaları gönüllülük esasına bağlanmıştır[450].

Ülke emeklilik sistemlerinin genelinde olduğu gibi Avustralya zorunlu özel emeklilik sisteminde de devlet katkı modeli uygulanmaktadır. Devlet katkısı uygulamalarında dikkate alınan belli başlı ölçütler şunlardır: yaş limiti, vize şartları ile elde edilen gelirin miktarı ve niteliğidir[451]. 1 Temmuz 2014'ten itibaren, çalışanların (gelir testine tabi tutulmak koşuluyla) ödedikleri her 1 A$ prime, 1,5 A$ tutarındaki devlet katkı uygulamasına geçilmiştir[452]. Bu katkının azami tutarı 500 A$'dır[453]. Gelir testi sonucunda maksimum gelir sınırını aşanlar için uygulanacak devlet katkı miktarı azaltılarak ödenmektedir[454]. Bu katkılar doğrudan bireylerin süper emeklilik planlarına aktarılmaktadır. Daha üst gelir grupları için devlet katkısı

[443] Vidyattama vd. s.724.
[444] Agnew, s. 2.
[445] Martin ve Xiang, s. 4.
[446] Jefferson, s. 234.
[447] Ingrid Pagura, "Superannuation: What You Need To Know", **Journal Of the Australian Traditional-Medicine Society**, Vol. 20, No. 4, Summer 2014, s. 282.
[448] Knox, *Australia's Retirement Income System*, s. 35.
[449] Pagura, s.282.
[450] Tapia, s. 63.
[451] Bruhn ve Higgins, s. 129.
[452] Parliament of Australia, *Chronology of Superannuation And Retirement Income in Australia*, s. 13.
[453] Bruhn ve Higgins, s. 130.
[454] Bruhn ve Higgins, s. 130.

azaltılmakta hatta en üst yasal sınır üzerinde gelir elde edenler için devlet katkısı uygulanmamaktadır[455].

Süper emeklilik planlarına prim ödeyen çoğu işveren için sistemde önemli teşvikler bulunmaktadır. Bu nedenle süper emeklilik planlarına katılım zorunlu bir uygulama olsa da, işverenler için vergisel olarak teşvik edilmiş önemli bir fırsat olarak düşünülmektedir[456]. Buna karşı işverenler, 1991 yılında yürürlüğe giren mevzuat hükümlerine göre, çalışanları için programa ödemedikleri prim tutarları nedeniyle bir tür idari yaptırımla (daha doğrusu idari para cezasıyla) karşı karşıya kalırlar[457]. İşverenler, ödenmeyen prim miktarına eşit düzeyde bir ödemeyi Avustralya Vergi İdaresine (Australian Taxation Office) "emeklilik planları koruma harcı" adı altında ödemek zorundadırlar[458]. Süper emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazanan katılımcıların; sahip oldukları planlarda biriken tasarrufları toplu olarak sistemden çekmek, programlanmış emeklilik ödeneği talep etmek ya da tasarrufların transferi yoluyla yeni bir hayat sigorta poliçesi satın almak gibi hakları bulunmaktadır[459].

3.1.2.2.3 Avustralya Ek Süper Emeklilik Planları

Avustralya emeklilik sistemindeki son ayak emeklilik programı, süper emeklilik planlarına ek prim ödemesi yani gönüllü tasarruf imkânı sağlayan, vergi avantajlarıyla donatılmış ve ikinci ayak emeklilik dışında kalan ek süper emeklilik planlarıdır[460]. Çalışanların sadece %20'si gönüllü tasarruf planlarının avantajlarından yararlanır. Ek süper emeklilik planlarına dâhil çalışanların çoğunluğu gelir dağılımının üst dilimlerinde yer alan kişilerden oluşmaktadır[461]. Zorunlu süper emeklilik programları gibi bu planlara katılan çalışanlar, kazançlarının %9,5'i oranında prim ödemektedirler.

---

[455] Bruhn ve Higgins, s. 129.
[456] Knox, *Australia's Retirement Income System*, s. 35.
[457] Malcolm Edey ve John Simon, "Australia's Retirement Income System", Martin Feldstein (Ed), **Privatizing Social Security** (63-97), Chicago: University Of Chicago Press, 1998, s. 66-67; M. E. Drew ve J. D. Stanford, "Why Is Superannuation Compulsory?", **The Australian Economic Review**, Vol. 37, No. 2, June 2004, s. 184.
[458] Tapia, s. 63.
[459] Hazel Bateman ve John Piggott, "The Australian Approach To Retirement Income Provision", **International Seminar on Social Security Pensions**, Tokyo, 5-7 Mart 2001, s.6.
[460] Cooper, s. 8.
[461] Agnew, s. 2.

3.1.2.3 Avustralya Vergi Sistemi ve Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi

Avusturalya'da vergilendirme yetkisi yerel idareler, eyaletler ve federal devlet arasında paylaştırılmıştır. Dolayısıyla mükelleflere yerel, eyalet ve federal düzeyde vergi yükümlülüğü doğmaktadır. Gelir üzerinden alınan vergiler, federal hükümet tarafından tahsil edilmektedir. Toplanan vergi gelirlerinin belirli bir bölümü eyaletler arasında paylaştırılmaktadır.

Federal gelir vergisinin konusu; gerçek ve tüzel kişilerin (ya da kişi ve işletmelerin) elde ettikleri kazanç ve iratlar ile sermaye kazançlarıdır. Federal gelir vergisi artan oranlı bir tarife yapısına sahiptir ve ilk basamak vergi oranı sıfırdır. Süper emeklilik planları, hayat sigorta şirketleri ve emeklilik tasarruf hesaplarını tedarik eden şirketler federal gelir vergisinin mükellefidirler[462]. Aynı zamanda katılımcı hesaplarında tasarruf edilen birikimlerin getirileri federal gelir vergisine tabidir.

Genel anlamda süper emeklilik katkılarının 3 ayrı durumda vergilendirildiği kabul edilmektedir. Buna göre vergi; fona katkı yapıldığı anda, fon faaliyetleri nedeniyle kazanç elde edildiği anda ve fona katkı yapanlara ödeme yapıldığı anda[463] tahakkuk etmektedir. Mevcut süper emeklilik planlarının vergilendirilmesinde serbest meslek erbapları ve işverenler tarafından vergi öncesi (brüt) kazançtan ödenen primler, % 15 oranında federal gelir vergisine tabidir. % 15'lik oran, yıllık 300.000 A$'ndan daha fazla kazanç elde edenler için %30 olarak belirlenmiştir [464]. Sisteme katılanların emeklilik hakkı elde etmeden önce planlardaki birikimlerini çekmelerine izin verilmez. Bu kısıtlama % 45 oranında vergi ve adli cezalarla desteklenmiştir. Serbest meslek erbaplarının emeklilik planlarına ödedikleri primler üzerinden tahsil edilen %15 oranındaki vergi, kişinin diğer gelirleri nedeniyle ödeyeceği federal gelir vergisinden mahsup edilir[465].

Süper emeklilik planları kapsamında tahsil edilen primler ve tasarrufların işletilmesinden elde edilen sermaye kazançları genellikle %15 nispetinde indirimli bir orana tabidir. Yani emeklilik planları tedarik eden lisans almış fonlar, %15 oranında federal gelir

[462] The Australian Government - The Treasury, Pocket Guide To The Australian Taxation System, 2013, http://www.treasury.gov.au/Policy-Topics/Taxation/Pocket-Guide-to-the-Australian-Tax-System (18 Mayıs 2015), s. 14.
[463] Jefferson, s. 238.
[464] Jefferson, s. 238.
[465] Sadiq, s. 374.

vergisine tabidir. Ancak lisans almamış fonların tabi olduğu vergi oranı %45'tir. Vergi, kaynakta kesinti yöntemiyle bireysel emeklilik fon yöneticileri tarafından tevkif edilerek beyan edilir[466]. Sermaye kazançlarının, en az 12 ay süreyle elde tutulması koşuluyla üçte ikisi vergilendirilebilir matraha dâhil edilir[467]. Yani tasarrufların yatırıma yönlendirilmesi sebebiyle elde edilen sermaye kazançları kısmen vergiden müstesnadır. Hayat sigorta şirketleri ve emeklilik tasarruf hesaplarını tedarik edenler, süper emeklilik ürünlerini sunma hakkına sahip olan diğer kurumlardır. Hayat sigorta şirketleri ve emeklilik tasarruf hesabı tedarik edenlere ödenen primler, elde edilen sermaye kazançları ve yatırım gelirleriyle ilgili olarak doğacak vergi, süper emeklilik fonlarının tabi olduğu oranlarda uygulanmakta ayrıca işletme gelir vergisi (yani kurumlar vergisi) hükümlerine göre beyan edilerek ödenmektedir[468].

Süper emeklilik sistemine gönüllü olarak ödenen primler ise vergi sonrası (net) gelirden çalışanlar tarafından ödenmekte ve bu primler üyelerin çifte vergilendirme ile karşı karşıya kalmaması adına vergiden muaf tutulmaktadır. Ancak bu primlerle biriken tasarrufların yatırım gelirleri, işverenler tarafından ödenen primlerle aynı şekilde vergiye tabidir[469].

Emeklilik hakkı kazanan 60 yaş ve üstü bireylerin sitemden hak ettikleri ödenekler, vergiden muaftır[470]. Yatırım gelirleri ve emeklilik ödemeleri ve katkıların vergilendirildiği bu özel yapı, dünya genelinde son derece sıra dışı ve karmaşık bir uygulamadır[471]. Bunun nedeni; Avustralya dışındaki çoğu OECD ülkesinin, primleri ve yatırım gelirlerini vergi dışı tutup nihai ödenekleri vergilendirmesidir.

Avustralya'da emeklilik sistemine uygulanan vergi rejimi, vergi-vergi-muaf (VVM) (Tax-Tax-Exempt / TTE) şeklinde uygulanmaktadır. Bu vergilendirme rejiminin tam tersi olan uygulama ise, muaf-muaf-vergi (MMV) (Exempt- Exempt-Tax / EET) rejimidir. VVM rejiminde planlara ödenen primlerle birlikte biriken tasarrufların yatırım gelirleri, planlardan

[466] The Australian Taxation Office, *Entering The Australian Tax System What You Need To Knows*, s. 20.
[467] The Australian Government - The Treasury, *Pocket Guide To The Australian Taxation System*, s. 12.
[468] The Australian Government - The Treasury, *Pocket Guide To The Australian Taxation System*, s. 12.
[469] Edey ve Simon, s. 69.
[470] Hazel Bateman, "Retirement Income Provision In Australia – Outstanding Design Issues In A Mature System", 2009, Australian School of Business The University of New South Wales, Sydney, https://www.business.unsw.edu.au/research-site/cps-site/Documents/H.%20Bateman%20-%20Retirement%20income%20provision%20in%20Australia.pdf (20 Kasım 2015), s.9.
[471] The Australian Government - The Treasury, *Re:Think*, s.68.

tasarrufların çekildiği ya da emeklilik ödeneğinin ödenmeye başlandığı ana kadar vergiden muaf sayılmakta, nihai vergileme tasarrufların çekilmesi ya da emeklilik ödeneğinin ödenmesi anında gerçekleşmektedir. Bu rejimin tam tersi olan VVM rejiminde ise, ödenen primler ve yatırım gelirleri vergilendirilmekte ancak toplu çekimlerle emeklilik ödenekleri vergiden muaf tutulmaktadır.

3.1.3 Birleşik Krallık'ta Bireysel Emeklilik Sistemi ve Vergilendirilmesi

3.1.3.1 Birleşik Krallık Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Birleşik Krallık'ta yaşam standardı sağlamaya yönelik ilk girişimler, I. Elizabeth döneminde yürürlüğe giren 1597 ve 1601 tarihli Yoksulluk Kanunları (Poor Law) ile gerçekleşmiştir[472]. Sosyal güvenlik sistemi ise ilk olarak 1897 yılında, çalışan kesime yönelik uygulanan programlarla başladığı kabul edilmektedir. 1897'de iş kazasına uğrayanların kusurlu olup olmadığına bakılmaksızın; işvereni, tazminat ödemekle yükümlü tutan İşçi Tazminat Kanunu (Workman's Compensation Act) kabul edilerek[473], sosyal güvenliğin ilk adımları atılmış oldu. Birleşik Krallık'ta devlet emeklilik sistemi, 1908 tarihinde yürürlüğe giren Yaşlılara Yönelik Emeklilik Kanunu (Old Age Pensions Act) ile kurulmuştur[474]. Bu adım Birleşik Krallık'ı emeklilik sistemini ilk uygulayan ülkelerden biri yapmıştır[475]. Yaşlılık yardımı niteliğindeki bu sosyal güvenceyle, 70 yaşını bitiren ve yoksulluk belgesine sahip olanlara ödenek bağlanmıştır[476]. Emekliliğe yönelik prim esaslı programlar, ilk kez 1925 yılında yürürlüğe giren Dul, Yetim ve Yaşlılara Yönelik Prim Esaslı Emeklilik Kanunu (Widows, Orphans and Old Age Contributory Pensions Act) ile uygulanmaya başlamıştır[477].

Birleşik Krallık'ta sosyal güvenlik sistemi, 1942 tarihli ünlü "Beveridge Raporu" dikkate alınarak reforme edilmeye çalışılmıştır[478]. Ancak 1946 tarihli Ulusal Sigorta Kanunu (National Insurance Act), Beveridge Raporu'nda önerilen sistemden farklı olan ve 1948

---

[472] David Blake, **Pension Schemes And Pension Funds In The United Kingdom**, İkinci Basım, New York: Oxford University Press, 2003, s. 3.
[473] Oktay, *Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi*, s. 222.
[474] Antoine Bozio, Rowena Crawford ve Gemma Tetlow, **The History State Pensions in the UK: 1948 to 2010**, Birinci Basım, London: Economic&Social Research Council, Institute for Fiscal Studies, 2010, s. 7.
[475] Tapia, s. 78.
[476] M. Ali Şuğle, **Bazı Avrupa Ülkelerinin Yaşlılık Sigortası Sistemlerine Genel Bir Bakış**, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2000, s. 601.
[477] Bozio, Crawford ve Tetlow, s. 7.
[478] Oktay, *Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi*, s. 223.

yılından itibaren uygulanmaya başlanacak olan "Temel Devlet Emekliliği"ni düzenlemiştir[479]. Böylece çalışanlar iki farklı programla devlet emeklilik güvencesinden faydalanmaya başlamışlardır.

1959 yılından 1980'li yıllara kadar; ek emeklilik programları (1959 ve 1973)[480], kazanca bağlı kamu emeklilik planları (1961 ve 1978)[481] uygulanmaya başlanmıştır. Yetmişli yıllar itibariyle Birleşik Krallık emeklilik sisteminin iki ayaklı yapısının üçayaklı bir yapıya kavuştuğu kabul edilmektedir[482]. 1980'li yıllarda yaşanan mali darboğaz sebebiyle emeklilik sisteminde kamunun rolü giderek azalmaya başlamıştır[483]. Bu süreç, 1982 yılında sosyal güvenlik primlerinin artırılması ve 1986 yılında işverenler tarafından ödenen primler bakımından uygulanan tavan ücretin kaldırılmasıyla sonuçlanmıştır[484]. Daha sonraki yıllarda emeklilik yaşının 60'tan 65'e çıkarılması kararlaştırılmış, buna bağlı olarak BEP'lere geçişler özendirilmek istenmiştir[485]. Bu tarihten önce Birleşik Krallık'ta BEP'ler, işveren destekli maaş esaslı emeklilik programları ya da kamu destekli maaş esaslı emeklilik programları şeklinde uygulanmaktaydı[486].

1 Nisan 2002'den itibaren devlet ikinci emeklilik programı uygulanmaya başlanmıştır[487]. 2003 yılı Ekim ayında Birleşik Krallık'ta emeklilik kredisi adı altında yeni bir uygulama öngörülmüştür[488]. Bu uygulama, çalışanların elde ettikleri gelir üzerinden tasarruf edilen her bir paund (pound) için %60 pens'lik (pence) bir devlet katkısına dayanan teşvik sistemidir[489]. 2006 yılı Nisan ayından itibaren işverenler haricinde çalışanların da BEP'lere

---

[479] Bozio, Crawford ve Tetlow, s. 8.
[480] 1973 yılında gerçekleşen değişiklikler bir çalışmada: *"1973'te Sosyal Güvenlik Yasası hem kamu emeklilik hem de özel emeklilik fonu teminatlarında amaca yönelik bir düzenlemenin oluşmasını sağlamıştır. Onaylı özel bir fon ile uygun menfaati çalışanlara sağlayabilen işverenler, bu sayede kamu sosyal güvenliğine prim ödemekten belirli koşullarda muaf hale gelmişlerdir. İşveren, çalışanlarına kamu emeklilik sistemine eşit bir ödeneği sunuyorsa, uygun bir indirim sağlayarak işveren ve işçinin kamu emekliliğinin dışında bırakılması mümkün hale getirilmiştir. Bu önemli bir teşvik olup, 22.000 işveren ve 10 milyon çalışanı bünyesine çekmiştir"*şeklinde özetlenmiştir (Oktay, *Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi*, s. 225).
[481] Bozio, Crawford ve Tetlow, s. 8.
[482] Faruk Taşçı, "Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, Birleşik Krallık ve İtalya Örnekleri", **Çalışma ve Toplum**, Sayı. 24, 2010, s.192.
[483] Süleyman Ulutürk ve Kutlu Dane, "Sosyal Güvenlik Sisteminde Dönüşüm: Burjuvazinin İrade Beyanı ve Ülke Örnekleri", **Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu**, Ankara: Belediye-İş Sendikası Yayını, Antalya Akdeniz Üniversitesi. 22-23 Ekim 2009, s. 365.
[484] Şuğle, s. 601.
[485] Blake, *Pension Schemes And Pension Funds In The United Kingdom,* s. 31.
[486] James Banks ve Richard Blundell, "Private Pension Arrangements and Retirement in Britain", **Fiscal Studies**, Vol. 26, No. 1, 2005, s. 42.
[487] Tapia, s. 78.
[488] Tapia, s. 79.
[489] Oktay, *Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi*, s. 231.

prim (gönüllü ek katkı) (additional voluntary contributions - AVCs) ödemeleri mümkün hale getirilmiştir[490].

2007 yılında; 6 Nisan 2010 tarihinden itibaren tam bir emeklilik hakkı elde etmek için 30 yıl boyunca prim ödeme zorunluluğu getirilmiştir[491]. 2012 yılı Ekim ayı itibariyle otomatik katılım sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Hükümet tüm işverenleri, belirlenen yasal sınır üzerinde (2012-13 için 8105 sterlin) gelir elde eden 22-65 yaş arası tüm çalışanları, sisteme kaydetmekle görevlendirmiştir[492]. Otomatik katılımın uygulanmaya başlanmasıyla ikinci devlet emeklilik kapsamında yer alan mesleki ve bireysel emeklilik düzenlemelerini yürürlükten kaldırmıştır[493]. 22 ile 65 yaş arasındaki bireylerin otomatik olarak devlet ikinci emeklilik programı yanında kamu-özel sektör ortaklığıyla oluşturulan devlet destekli emeklilik programına katılması kararlaştırılmıştır. 2011 yılında emeklilik yaşı ile ilgili düzenlemeler sonrasında (kadınlarda 62, erkeklerde 65 olan), emeklilik yaşının 2028 yılına kadar 67'e eşitleneceği kararlaştırılmıştır[494].

3.1.3.2 Birleşik Krallık Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi

Birleşik Krallık emeklilik sistemi üçayaklı bir yapıyla çalışanlara emeklilik hakkı tanımaktadır. Birleşik Krallık emeklilik sisteminin en temel özelliklerinden biri, zorunlu temel kamu emeklilik sistemine sahip olmasıdır[495]. Sosyal güvenlik sisteminde; devlet tarafından sağlanan temel devlet emekliliği (Basic State Pension), ikinci ayakta yine devlet garantisi altında işleyen işyeri/mesleki emeklilik planları ve son olarak bireylerin gönüllü olarak prim ödedikleri BEP'ler yer almaktadır[496]. İlk iki ayakta yer alan emeklilik programları, zorunluluk esasına dayalı, devlet tarafından yürütülen programlardır[497]. Temel devlet emeklilik programından sağlanan emeklilik hakkı maktu ödemeli ve primsiz dağıtım yöntemiyle devlet tarafından fonlanmaktadır[498]. İlk ayakta yer alan devlet temel emeklilik programlarına katılım hizmet erbapları ve kendi adına çalışanlar yani serbest meslek erbapları için zorunlu

[490] Sadece işverenlerin emeklilik planlarına prim ödemesi durumunda emeklilik planları, tüm masrafı işverence ödenen emeklilik planı (non-contributory), diğer durumda ise katkı esaslı emeklilik planı (contributory) olarak adlandırılmaktadır.
[491] Igor Guardiancich, "United Kingdom Current Pension System: First Assessment Of Reform Outcomes And Output", **Country Report**, Brussel: European Social Observatory, 2010, s.3.
[492] OECD, *Pensions At A Glance 2013: OECD And G20 Indicators,* s. 358.
[493] OECD, *Pensions At A Glance 2013: OECD And G20 Indicators,* s. 358.
[494] Pensions Policy Institute, *The Pensions Primer: A guide To The UK Pensions System,* s. 1.
[495] Taşçı, *Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, Birleşik Krallık ve İtalya Örnekleri*, s. 192.
[496] Öztürk, s.10.
[497] Tapia, s. 78.
[498] Oktay, *Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi*, s. 234.

tutulmuşken, kamu emeklilik planları büyük bir özel emeklilik sektörü ile tamamlanmaktadır[499]. Birleşik Krallık sosyal güvenlik sisteminde, temel devlet emeklilik ödeneği yanında, ikinci bir yaşlılık ödeneğini hak etmek mümkündür[500]. İşyeri emeklilik planları, temel devlet emeklilik programı ya da kişisel emeklilik programı dışında kalan ve tüm çalışanlar için zorunlu olarak uygulanan planlardır.

3.1.3.2.1 Birleşik Krallık Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Temel Devlet Emekliliği

Temel devlet emekliliği, bireylere asgari düzeyde emeklilik ödeneğinin sağlandığı[501] devlet tarafından yürütülen ve dağıtım yöntemiyle çalışan ilk ayak emeklilik programıdır[502]. Temel devlet emeklilik programı çalışanların ve işverenlerin gelirleri üzerinden tahsil edilen ulusal sigorta primleriyle[503] finanse edilmektedir[504]. Yani çalışanlar ve işverenler ulusal sigorta fonuna prim ödemek zorundadırlar[505]. Temel devlet emeklilik programında emeklilik yaşı; 5 Nisan 1950 yılı ve öncesinde doğan erkekler için 65, kadınlar için 60 ve 6 Nisan 1950'den sonra doğan kadınlar için 60'dan 62'ye çıkarılmıştır[506]. Devlet temel emeklilik

[499] OECD, *Pensions At A Glance 2013: OECD And G20 Indicators,* s. 357.
[500] Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, **Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik,** 1. Basım, Ankara: Sistem Ofset, 2012, s.64.
[501] Ulutürk ve Dane, s.365.
[502] Pensions Policy Institute, *The Pensions Primer: A guide To The UK Pensions System,* s. 4.
[503]

Ulusal Sigorta Sınıfı	Sınıfa Dâhil Olanlar	Oran	Açıklama
1	Devlet emeklilik yaşı altında olan ve haftada £155'den daha fazla kazananların işverenleri tarafından ödenir.	Haftalık £155- £ 815 kazananlar için %12. Haftalık £ 815 üzerinde kazananlar için %2	Sözleşme dışı mesleki emeklilik planlarına dâhil olanlar daha düşük oranlarda ulusal sigorta primi öder
1A 1B	Çalışanların giderleri ya da ek/yan ödemeleri üzerinden İşverenler tarafından ödenir.	%13,8	
2	Yıllık kazancı £5,965'den fazla olan kendi adına çalışanlar (Serbest Meslek Erbapları) tarafından ödenir.	Haftalık £ 2,80.	
3	Ulusal sigorta prim eksikliğini kapatmak isteyen çalışanlar tarafından ödenen gönüllü primler.	İkinci sınıf ulusal sigorta prim eksikliği için haftalık £ 2,80. Üçüncü sınıf ulusal sigorta prim eksikliği için haftalık £ 14,10.	63 yaş üzeri kadın ve 65 yaş üzeri erkekler için farklı maktu tutarlar uygulanmaktadır.
3A	Emekliliğinde toplu ödeme talep edeceklerce ödenen gönüllü primler.	£ 1- £ 25 arasında.	Haftalık ödenen her £ 1'nin £827 getirisi bulunmaktadır.
4	Yıllık kazancı £8,060'den fazla olan serbest meslek erbapları tarafından ödenir	£8,060 - £42,385 arasındaki kazançlar için %9. £42,385 ve daha üzeri kazançlar için %2.	

[504] Altaş, s. 19.
[505] Lillian Liu, "Retirement Income Security In United Kingdom", **Social Security Bulletin**, Vol. 62, No. 1, 1999, s.25.
[506] OECD, *Pensions At A Glance 2013: OECD And G20 Indicators,* s. 357.

programında emeklilere ödenecek asgari ücret, onların ödediği ulusal sigorta primine bağlı olarak tespit edilmektedir. Tam bir emeklilik hakkına sahip olmak isteyen erkekler en az 44 yıl, kadınlar ise 39 yıl prim ödemek zorundadırlar. Ancak bu süre Nisan 2010 tarihinden itibaren erkek ve kadınlar için 30 yıl (2014 yılı Emeklilik Kanunu ile 35 yıl) olarak yeniden belirlenmiştir[507]. Tam bir emeklilik getirisi Nisan 2014'ten itibaren haftalık 113,10 sterlin'dir (£).

Üçayaklı Birleşik Krallık emeklilik sisteminde temel devlet emeklilik programları emeklilik kredisi (pension credit) adıyla anılan vergi temelli teşviklerle desteklenmektedir[508]. 2002 yılında yasalaşan ve 2003 yılı Ekim ayı itibariyle yürürlüğe giren Devlet Emeklilik Kredi Kanunu'yla (State Pension Credit Act 2002), kazanca dayalı ek emeklilik ödenekleri (emeklilik kredisi) yoksul emeklilerin gelir düzeylerini desteklemektedir[509]. Emeklilik kredisi, düşük gelir grubunda yer alanlar için vergiden muaf haftalık emeklilik ödeneği sağlayan, gelir testi sonucunda ödenen ve üyelere belirli düzeylerde emeklilik ödeneğini güvence altına alan bir müessesedir[510]. Emeklilik kredisi ulusal sigorta primleriyle ilişkili değildir. Emeklilik kredisinin iki unsuru bulunmaktadır. Bunlar; destek kredisi (guarantee credit) ve tasarruf kredisidir (savings credit)[511]. Destek kredisi; asgari gelir düzeyi altında kalan ve emeklilik yaşına ulaşmış bireyler için finansal destek sağlayarak, asgari düzeyde gelir sağlama hedefine yönelen yardımcı bir araçtır[512]. Gelirin yeniden dağılımına yardımcı olan bu uygulama, genel vergi gelirleriyle finanse edilmektedir. Desteğin düzeyi, 2012-13 yılında yalnız yaşayan bireyler için haftalık £137,35 (2014 yılından itibaren £148,35), çiftler için £209,70 (2014 yılından itibaren £226,50) tutarında uygulanmaktadır[513].

Emeklilik kredisi için öngörülen yaş sınırının devlet emeklilik yaşı ile orantılı olarak artırılması planlanmaktadır[514]. Bu sınır destek kredileri için 62 ve tasarruf kredileri için 65 yaş şeklinde uygulanmaktadır. Tasarruf kredisi; 65 yaş ve üzeri emekliler için destek kredisine ek

---

[507] Expert Group On Gender Equality And Social Inclusion, Health And Long-Term Care Issues, **The Socio-Economic Impact Of Pension Systems On The Respective Situations Of Women And Men And The Effects Of Recent Trends In Pension Reforms**, Son Basım, Milan: European Commission, 2011, s. 101.
[508] Pensions Policy Institute, *The Pensions Primer: A Guide To The UK Pensions System,* s. 4.
[509] Bozio, Crawford ve Tetlow, s. 53.
[510] OECD, *Pensions At A Glance 2013: OECD And G20 Indicators,* s. 358.
[511] Hale Balseven, "Birleşik Krallık'ta Refah Reformlarının Ekonomi Politiği", **Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu**, Ankara: Belediye-İş Sendikası Yayını, Antalya Akdeniz Üniversitesi, 22-23 Ekim 2009, s. 342.
[512] Bozio, Crawford ve Tetlow, s. 53.
[513] OECD, *Pensions At A Glance 2013: OECD And G20 Indicators,* s. 358.
[514] OECD, *Pensions At A Glance 2013: OECD And G20 Indicators,* s. 357.

bir emeklilik ödeneği sağlamakta[515] ve emeklilik tasarruflarının nakit olarak çekimini azaltmayı amaçlamaktadır[516]. Nisan 2013 itibariyle tasarruf kredisi kapsamında ödenecek maksimum tutar, tek yaşayanlar için haftalık £16,80, çiftler için £20,70'dir[517]. Emekliler bu kredilerden birine ya da her ikisine de hak kazanabilirler[518].

3.1.3.2.2 Birleşik Krallık Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Mesleki Bireysel Emeklilik Planları Öncesinde Uygulanan İkinci Devlet Emeklilik Programı

2000 yılında yasalaşan ve Ekim 2002 tarihinden itibaren yürürlüğe giren Çocuk Desteği, Emeklilik ve Sosyal Güvenlik Kanunu ile (Child Support, Pensions and Social Security Act 2000), ikinci devlet emeklilik programı uygulanmaya başlanmıştır. İkinci devlet emeklilik programı, ulusal sigorta sisteminin desteğiyle primsiz dağıtım modeline göre finanse edilmiştir[519]. Malul ya da bakıma muhtaç olmalarından dolayı çalışamayan bazı bireylere ve düşük kazanç sahiplerine daha fazla emeklilik ödeneği sağlamayı hedefleyen[520] ikinci devlet emeklilik programında, emeklilik ödenekleri devlet emeklilik yaşına ulaşan bireylere ödenmiştir.[521] Ancak bu ödeme çalışmaya devam etmek isteyenlerin isteğine bağlı olarak ertelenebilmiştir. Serbest meslek erbapları ikinci devlet emeklilik programının kapsamında yer almamışlardır.

Günümüzde devlet ikinci emeklilik programlarının yerine maaş esaslı BEP'ler (İşyeri/Mesleki BES Planlarına) almış ve bu planlara geçiş imkânı tanınmıştır[522]. Bu geçiş sözleşme dışı programlar (contrating out) olarak adlandırılır. Devlet, çalışanların bu geçişi tercih etmeleri için ayrıca teşvik uygulamaktadır[523]. Sözleşme dışı programları seçen bireylere, ödeyecekleri ulusal sigorta primi ile ilgili bir indirim sağlanırken, geçiş yapılan programa ödenen primlerin gelir vergisi matrahından indirilmesine izin verilir[524]. Ulusal sigorta priminin düşük ödenmesi "sözleşme dışı program indirimi" olarak adlandırılır. Ulusal

[515] Bozio, Crawford ve Tetlow, s. 54.
[516] OECD, *Pensions At A Glance 2013: OECD And G20 Indicators,* s. 359.
[517] Pensions Policy Institute, *The Pensions Primer: A guide To The UK Pensions System,* s. 4.
[518] Balseven, s. 342.
[519] Oktay, *Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi*, s. 238.
[520] Banks ve Blundell, s. 40.
[521] Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, s. 63.
[522] Bozio, Crawford ve Tetlow, s. 46.
[523] Pensions Policy Institute, *The Pensions Primer: A Guide To The UK Pensions System*, s. 9.
[524] Altaş, s. 20.

sigorta primlerinin ödenmeyen kısmı, BEP'lerde biriken bir tasarruf (ya da devlet katkısı) olarak kabul edilebilir. İndirim tutarı, aktüerler birliği tarafından her beş yılda bir yeniden değerlenerek ilan edilir.

Devlet tarafından sunulan emeklilik programlarında, emeklilik yaşı öncesinde emeklilere ödeme yapılmamaktadır[525]. Yani erken emeklilik uygulamaları söz konusu değildir. Devlet tarafından sunulan emeklilik hakkının emeklilik yaşı sonrasında kullanılmaması yani hali hazırda çalışma gücünü kaybetmemiş olmaları ve çalışmak istemeleri halinde emeklilerin geç bir tarihte emekli olmalarına izin verilir[526]. Bu halde geciken emeklilik sebebiyle çalışanlar, emeklilik ödeneklerinde ekstra bir artış yaşamaktadır[527]. Devlet emeklilik hakkındaki ekstra artış normal devlet emeklilik hakkına ek olarak ödenir[528].

2012 yılı itibariyle, devlet ikinci emeklilik programının bulunduğu ikinci ayak emeklilik programına; kamu sektörü ve özel sektörün iş birliği ile oluşturulan işyeri BEP'lerin dâhil edilmesiyle, mevcut emeklilik sistemi üçayaklı yapıdan üç buçuk ayaklı bir yapıya kavuşturulmuştur. 1 Ekim 2012 tarihinden itibaren, fonlama yöntemiyle finanse edilen ve devlet tarafından teşvik edilen bu ayakta, çalışanların programa dâhil olmak istemesi halinde işverenlerin zorunlu olarak prim ödemeleri gerekmektedir[529]. İşverenler, 22 yaşını dolduran tüm çalışanlarını sisteme otomatik olarak kaydetmek zorundadır. 2014 yılı itibariyle otomatik olarak kaydedilecek çalışanların gelir düzeyi en az £10.000 olmak zorundadır. Bu kazanç seviyesi altında kalanlar ile serbest meslek erbaplarının ise sisteme katılmaları seçimli bir hak olarak tanınmıştır[530]. Bu emeklilik programı kapsamında işverenler, primlerin toplanacağı yatırım fonlarını tercih etme hakkına sahiptir. Yatırım fonlarından biri, 2008 yılında yasalaşan Emeklilik Kanun'u iye kurulan, devlet tarafından desteklenen ancak tamamen bağımsız ve müşterek emanet fonu/fon yönetim şirketi niteliğinde, üyelerinin Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı tarafından atandığı, Ulusal İstihdam Tasarruf Ortaklığıdır (National Employment

[525] OECD, *Pensions At A Glance 2013: OECD And G20 Indicators,* s. 359.
[526] Pensions Policy Institute, *The Pensions Primer: A Guide tTo The UK Pensions System,* s. 4.
[527] OECD, *Pensions At A Glance 2013: OECD And G20 Indicators,* s. 359.
[528] Pensions Policy Institute, *The Pensions Primer: A Guide tTo The UK Pensions System,* s. 4.
[529] Pensions Policy Institute, *The Pensions Primer: A Guide To The UK Pensions System,* s. 1.
[530] Pension Right Center, The United Kingdom's New Retirement Savings Program, 2012, http://www.pensionrights.org/publications/fact-sheet/united-kingdom%E2%80%99s-new-retirement-savings-program (10 Haziran 2015), s.1.

Saving Trust - NEST)[531-532]. Çalışanların sisteme kayıt edilmesi ardından ilk bir ay içinde, sistemden çıkmamaları halinde fona ödenen prim, emekliliğe kadar NEST'de kalır. Fonda biriken tasarruflar, başka bir işveren fonuna transfer edilmez[533]. NEST kredi kullandırmaz veya nakit çıkışına izin vermez. Çalışanlar üç yılda bir NEST'ye yeniden kayıt yaptırırlar. NEST, bir kaç yatırım aracı arasından seçim yapma şansı tanımakta aksi takdirde seçim yapmayan çalışanlar için varsayılan seçimler sunmaktadır[534]. Emeklilikte bireyler, nakit olarak biriken miktarın dörtte birini toplu olarak çekme hakkına sahiptirler, geri kalanının ise kendilerine anüite olarak ödenmesini talep edebilirler. Programa ödenecek prim tutarı yıllık £4.600 ile sınırlandırılmıştır[535]. NEST düşük ücret tarifesine sahiptir. Üyeler her yıl biriken tasarrufların yatırım gelirleri üzerinden % 0,3 oranında ve primler üzerinden %1,8 oranında yıllık yönetim ücreti ödemektedirler. NEST ayrıca üyelerden bir giriş ücreti tahsil etmektedir.

Otomatik kayıt (Auto Enrolment) sistemini desteklemek için hükümet, güvene dayalı ve prim esaslı mesleki emeklilik planlarını yönetmesi amacıyla Ulusal İşgücü Tasarruf Birliği'ni (UİTB) kurmuştur. UİTB, işverenler tarafından otomatik olarak kaydedilen her çalışanı kabul etme yükümlülüğüne dayanan bir kamu hizmeti sunmakta ve emeklilik programlarına dâhil olmakta zorluk yaşayan geçici işçiler ve küçük işverenler ile düşük ve orta derecede gelir elde edenler için düşük maliyetli kaliteli emeklilik seçeneklerini sağlamakta ve bu seçenekleri tasarlamaktadır[536]. Otomatik olarak sisteme kaydedilen çalışanlar için işverenler % 4 oranında prim ödemektedir[537]. Ödenecek primin oranı 2012 yılından 2018 yıllına kadar aşamalı olarak %8 oranına kadar arttırılması planlanmaktadır. Gelecek dönemler için planlanan % 8'lik oranın asgari %3'lük kısmı işverenler tarafından geri kalan kısmı ise, vergi indirimi yoluyla devlet kaynaklarından (%1) ve çalışandan (%4) tahsil edilecektir.

[531]Pension Right Center, *The United Kingdom's New Retirement Savings Program*, s.1.
[532] Office For National Statistics, Pension Trends – Chapter 8: Pension Contributions, 2014, http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171766_386492.pdf (01 Haziran 2015), s.7.
[533] *Changes to NEST*, (t.y.) http://www.pensionsadvisoryservice.org.uk/about-pensions/pension-reform/changing-to-nest (05 Temmuz 2015), s.1.
[534] Pension Right Center, *United Kingdom New Retirement Savings Program*, s.1.
[535] *Changes to NEST*, s.1.
[536]OECD, *Pensions At A Glance 2013: OECD And G20 Indicators*, s. 358.
[537]Pension Right Center, *The United Kingdom's New Retirement Savings Program*, s.1.

3.1.3.2.3 Birleşik Krallık Bireysel Emeklilik Planları

Üçüncü ayak emeklilik programının ikinci ayağı işyeri emeklilik planlarının da dâhil olduğu BEP'lerdir. Bu planlar doğrudan devlet tarafından finanse edilmeyen planlardır. Dolayısıyla bu planlar, işveren ya da bireyler tarafından ödenen bireysel emeklilik primleriyle finanse edilmektedir [538]. Çoğu BEP işveren desteklidir. İşverenler, mesleki BEP'leri yönetebilir [539] ve bu planları finanse edebilirler. Çoğu BEP tek işveren tarafından yönetilmektedir. Ancak endüstriyel düzeyde bir kaç plan sistemde faaliyet göstermeye devam etmektedir. İşverenlerin çalışanları için endüstriyel planlara dâhil olması mümkündür [540]. BEP'lerin; işveren destekli mesleki BEP'ler ve bireye yönelik kişisel BEP'ler olmak üzere iki farklı uygulama şekli bulunmaktadır.

3.1.3.2.3.1 Birleşik Krallık Mesleki Bireysel Emeklilik Planları

İşveren desteği ile işleyen mesleki emeklilik planları bir işveren adına kurulur ve yönetilir[541]. Mesleki emeklilik planlarının iki farklı uygulaması bulunmaktadır. Bunlar; maaş esaslı emeklilik planları ve prim esaslı emeklilik planlarıdır[542]. Mesleki planlar kapsamında hem maaş esaslı hem de prim esaslı emeklilik planlarının özelliğine sahip karma planlar da (hybrid plan) mevcuttur [543]. İşveren ve çalışanların emeklilik planlarına ödedikleri prim düzeyleri planlar arasında farklılık göstermektedir.

Maaş esaslı emeklilik planlarında, emeklilik döneminde sağlanan ödenekler, çalışanların ortalama ücret ya da kazanç düzeyi ile ilişkili bir formülle belirlenir. Ortak bir fonda biriken primler, fon esasına göre çalıştırılır ve emeklilik ödenekleri bu fondan ödenir. Bu tür planlarda normal emeklilik yaşı 60 ya da 65'dir. Yani planlar arasında emeklilik yaşı farklı uygulanmaktadır. Bu planlarda bireylere erken emeklilik hakkı da tanınmaktadır. İşveren değişikliği nedeniyle emeklilik planından ayrılan çalışanlar, emeklilik yaşına kadar plandaki haklarını koruyabilir ya da bu haklarını başka bir emeklilik planına transfer edebilirler. Maaş esaslı emeklilik planlarında işverenler ya çalışanın kazançları üzerinden

---

[538] Office For National Statistics, Pension Trends – Chapter 8: Pension Contributions, 2014, http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171766_386492.pdf (01 Haziran 2015) s.3.
[539] Tapia, s. 79.
[540] Tapia, s. 79.
[541] Office For National Statistics, Pension Trends – Chapter 9: Pension Scheme Funding and Investment, 2013, http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171766_305526.pdf (01 Haziran 2015), s.4.
[542] Altaş, s. 20.
[543] Tapia, s. 79.

sabit bir yüzde ile prim ödemeyi ya da çalışanlarının emeklilik haklarını karşılayacak düzeyde yeterli varlığa sahip bir planı tedarik etmeyi taahhüt ederler. Ayrıca bu planlarda çalışan tarafından ödenen primler, genellikle üyenin çalışma ömrü süresince sabit tutulmaktadır[544]. 2013 yılında maaş esaslı emeklilik planlara dâhil olan çalışanlar %5,2, işverenler %15,4 oranında prim öderler[545]. Maaş esaslı emeklilik planlarının güvenilirliğini arttırmak için hükümet, Nisan 2005'de Emeklilik Koruma Fonu'nu (Pension Protection Fund) kurmuştur. Bu fon, yetersiz kaynağa sahip olan ya da iflas etmiş planlarda tasarrufu bulunan emeklilere asgari düzeyde emeklilik ödeneği sağlamaktadır.

İşveren destekli prim esaslı mesleki emeklilik planları, maaş esaslı emeklilik planlarına benzer koşullarla yönetilirler. Aralarındaki temel fark; maaş esaslı emeklilik planları ortalama ücret ya da kazanç düzeyine bağlı olarak belirli düzeyde emeklilik ödeneği sağlarken, prim esaslı emeklilik planları ödenen primlerin düzeyine göre emeklilik ödeneği sağlamaktadır. Primler, toplam kazancın ya da ücretin belirli bir oranı şeklinde belirlenmektedir[546]. Primin oranı sabittir. Ancak yaşa, hizmet yılına ya da kazanç düzeyine bağlı olarak katmanlı bir şekilde değişkenlik gösterir. İşverenler tüm çalışanları için belirli düzeylerde prim ödeyebilirler. 1986 yılında yasalaşan Sosyal Güvenlik Kanunu hükümleri göre; bu tarihten itibaren çalışanların da işverenlerin ödediği prime ek olarak prim ödeyebileceği hükmedilmiştir[547]. Ek primler, yıllık kazançların %15'ini aşamaz. Prim esaslı emeklilik planlarında çalışanlar için en düşük prim oranı %1, işveren prim oranı ise yine % 1 (yani toplamda %2) olarak uygulanmaktadır[548]. Toplam asgari oran 2018 yılına kadar aşamalı olarak % 8'e kadar arttırılması planlanmaktadır. Buna karşın prim üst düzeyi çalışan için % 2,9, işveren için %6,1 ve toplamda %9 olarak uygulanmaktadır.

BEP'lere prim ödeyenlere, 55 yaşından sonra tasarruflarını çekme izni verilmektedir. 2014 bütçe yılında, bu yaş sınırının 2028 yılında 58'e çıkarılacağı duyurulmuştur. 55 yaşından önce planlarda biriken tasarrufları çekmek isteyen çalışanlar için %55 oranında cezalı vergi

---

[544] Tapia, s. 80.
[545] Office For National Statistics, Pension Trends – Chapter 8: Pension Contributions, 2014, http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171766_386492.pdf (01 Haziran 2015), s.3.
[546] Tapia, s. 80.
[547] Blake, *Pension Schemes And Pension Funds In The United Kingdom,* s. 33.
[548] Office For National Statistics, *Pension Trends – Chapter 8: Pension Contributions*, s.5.

tarhiyatı uygulanmaktadır. Tasarrufta bulunan çalışanlara 55 yaşından sonra çeşitli emeklilik seçenekleri sunulmaktadır. Bunlardan bir kaçı şunlardır[549]:

1. Toplam tasarrufun %25'ine kadar olan tutarın vergi muafiyetiyle çekilmesi, kalan kısmın anüite (yıllık gelir sigortası) olarak ödenmesi ya da tüm tasarrufun çekilmesi,

2. Fonda biriken tasarrufla ölünceye kadar ödenek garantisi sağlayan bir anüite satın alması,

3. Bireylerin sahip olduğu tasarrufların tamamının fondan çekilerek, yılda en az £20.000'lik teminatla desteklenmiş emeklilik ödeneği sağlayan anüite satın alınması,

4. Tasarruf edilen fondan emeklilik hakkının ertelenmesidir.

3.1.3.2.3.2 Kişisel Bireysel Emeklilik Planları

Bireysel emeklilik kapsamında işveren destekli emeklilik planları dışında bireylere yönelik kişisel BEP'ler de yer almaktadır. 1988 yılından itibaren uygulanan bu planlar, genellikle toplumun belirli kesimlerine yönelik prim esaslı uygulanan BEP'leri içerir. 2006 Nisan ayına kadar, bireylere yönelik BEP'ler sadece serbest meslek erbapları ya da herhangi bir mesleki BEP'e katılmamış olanlar için uygulanmaktayken, 2006'dan bu güne 75 yaş altında olan herkese açık hale getirilmiştir.

Stakeholder (katılım) emeklilik planları (en yüksek fon yönetim ücreti, asgari prim düzeyi, prim ödemelerini durdurma ya da ara vermede esneklik gibi) bir dizi yasal standardı sağlayan prim esaslı, gönüllülük esasına dayalı, bireylere yönelik BEP'lerin bir şeklidir[550]. Stakeholder emeklilik planları 1999 tarihli Refah Reformu ve Emeklilik Kanunu'nun yürürlüğü sonrasında, 6 Nisan 2001 tarihinden itibaren, uygulanmaya başlanmıştır[551]. Başlangıçta serbest meslek erbaplarının dâhil olacağı tek plan olarak düşünülmüştür[552]. Günümüzde beş ya da daha fazla çalışana sahip işverenlerin bu emeklilik planlarına prim ödemesi zorunlu hale getirilmiştir[553]. Bu zorunluluk, işverenlerin çalışanları için daha uygun

[549] *Options For Using Your Pension Pot*, (t.y.) https://www.moneyadviceservice.org.uk/en/articles/options-for-using-your-pension-pot (2 Ağustos 2015), s.1.
[550] Oktay, *Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi,* s.242.
[551] Altaş, s. 20.
[552] Blake, *Pension Schemes And Pension Funds In The United Kingdom,* s. 32.
[553] Tapia, s. 79.

alternatif bir emeklilik planının (yani mesleki ya da bireye yönelik emeklilik planlarının) sunulmaması halinde uygulanacaktır[554]. Bu planlar ile diğer emeklilik planları arasındaki temel farklılık yıllık yönetim ücretlerinin tavan ücret ile sınırlı olması ve plandan çıkmak isteyen bireylere, fon yöneticilerinin ceza uygulayamayacak olmasıdır. 6 Nisan 2005'den sonra stakeholder (katılım) emeklilik planlarına dâhil olan bireylere, fon yönetim ücreti; ilk on yıl için yıllık prim tutarının %1,5'i tutarında uygulanmış, daha sonraki dönemde ise %1'e indirilmiştir. Bireylere yönelik emeklilik planları ile stakeholder (katılım) emeklilik planları, mesleki emeklilik planlarından, bireysel diğer emeklilik planlarından ve sözleşme dışı planlardan tasarruf transferini kabul etme yetkisine sahiptir. Ayrıca gönüllülük esasına dayanan bir diğer emeklilik programı grup emeklilik sigortaları sistemde uygulanan diğer planlar arasında yer almaktadır.

3.1.3.3 Birleşik Krallık Vergi Sistemi ve Emeklilik Sisteminin Vergilendirmesi

Birleşik Krallık çok vergili bir sisteme sahiptir. Sisteminde; gelir vergisi, kurumlar vergisi, sermaye kazançları vergisi gibi pek çok vergi uygulanmaktadır[555]. Emekli ödenekleri gelirin unsurları arasında yer almaktadır[556]. Birleşik Krallık gelir vergisi artan oranlı bir tarifeye sahiptir. Vergi, %10'dan %45'e varan değişik oranlarda tahsil edilmektedir (Temel oran: %20, Yüksek oran: %40, Ek oran:%45)[557]. Birleşik Krallık mukimi emeklilik şirketleri kurumlar vergisi mükellefidir ve elde ettikleri kazançlar %20 oranında vergiye tabidir[558].

Yukarıda belirtildiği üzere emeklilere ödenen ödenekler, gelirin unsurları arasındadır ve gelir vergisine tabidir. Artan oranlı tarife yapısına sahip gelir vergisinde, %10 oranındaki tasarruf başlangıç oranı, elde edilen emeklilik ödenekleri üzerine uygulanmaktadır. Aynı zamanda gelir testine tabi olmayan ödeneklerden; devlet temel emeklilik ve ikinci devlet emekliliğinden emekli olanlar dâhil işyeri/mesleki bireysel emeklilik ödenekleri gelir vergisi matrahına dâhil edilir[559]. Yani emeklilik döneminde emeklilik getirilerinin (temel devlet emekliliği ile ikinci devlet emekliliği yanında mesleki, stakeholder ve BEP'ler dâhil özel

[554] Tapia, s.79.
[555] Ersin Kaplan, "Birleşik Krallık Vergi Sistemi", Vergi Dünyası Dergisi, S. 382, Haziran 2013, s. 139. ss. 138-149.
[556] Thomas Pope ve Barra Roantree, A Survey of the UK Tax System, **IFS Briefing Note BN09**, London: Institute for Fiscal Studies, 2014, s.6.
[557] Her Majesty's Revenue and Customs (HMRC), Income Tax Rates and Personal Allowances, (t.y.) https://www.gov.uk/income-tax-rates (01 Ağustos 2015), s.1.
[558] Pope ve Roantree, s.29.
[559] Pope ve Roantree, s.6.

emeklilik planlarından elde edilenler gelirler yanında yatırımlardan, gayrimenkullerden ve tasarruflardan elde edilen diğer gelirlerin) toplamı gelir vergisinin matrahını dâhil edilmektedir[560]. Ancak temel devlet emekliliğine ek olarak ödenen destek ve tasarruf kredileri vergiden muaftır[561]. Bu nedenle matraha dâhil edilmezler. Emeklilik hakkını elde eden emeklilere yapılan ödemelerin (2015-16 hesap dönemi için) £ 10.600 tutarındaki kısmı vergiden müstesna olup, kalan kısım gelir vergisine tabidir[562]. Gelir vergisi kapsamında PAYE (*Pay-As-You-Earn*), kazandıkça öde, müessesesi uygulanmaktadır. Özel ve mesleki emeklilik planlarından elde edilen ödenekler, (kaynakta vergi kesintisi (*withholding*) esasına dayanan bu müessesede), kümülatif bir vergi kesintisine tabi tutulmaktadır[563].

Emeklilik fonlarına ödenen primlerin avantajlı vergi koşullarında tasarruf edilmesi sağlanır. 6 Nisan 2006'da yürürlüğe giren 2004 tarihli Finans Kanunu, Birleşik Krallık özel emeklilik rejiminin vergilendirilmesini basitleştirmek için yürürlüğe girmiş önemli mevzuatlardan biridir. Bu kanun, Birleşik Krallık'ı, vergi indirimi yoluyla gönüllü/özel emeklilik planlarını teşvik eden ülkelere iyi bir örnek olarak gösterilmesine[564] neden olmuştur.

Özel emeklilik planlarına ödenen bireysel emeklilik katkı payları mükelleflerin vergi indirimi elde etmelerini sağlar[565]. Yani özel ve mesleki emeklilik planlarıyla birlikte stakeholder emeklilik planlarına, çalışanlar tarafından ödenen katkı payları belirli sınırlar dâhilinde matrahtan indirilir[566]. Emeklilik planlarına dâhil olan çalışanların vergi indiriminden faydalanacağı tutar, yıllık ve yaşam boyunca kullanılması mümkün olan iki ödenekle kontrol altına alınır. Bu ödenekler her birey için geçerli olmakla birlikte, tüm kayıtlı emeklilik planları üzerinden, üye olma süresi dikkate alınmaksızın, teşvik sağlamaktadır. Bireyler çok sayıda özel emeklilik planına katkı payı ödeyebilir ve yıllık ödeneğe kadar yıl içinde tasarruf edilen miktar üzerinden vergi indirimi alabilir. Yıllık prim düzeyinin (annual allowance)

[560] HMRC, Tax When You Get a Pension, (t.y.) https://www.gov.uk/tax-on-pension (01 Ağustos 2015), s.1.
[561] Guardiancich, *United Kingdom Current Pension System: First Assessment Of Reform Outcomes And Output*, s.3.
[562] HMRC, National Insurance and Tax After State Pension Age, (t.y.) https://www.gov.uk/tax-national-insurance-after-state-pension-age (01 Ağustos 2015), s.1.
[563] Kaplan s. 141-142.
[564] Özel ve Yalçın, s.5.
[565] Blake, *Pension Economics*, s. 48.
[566] Altaş, s. 20.

tavanı 2014-15 yılı için £40.000'dir[567]. Bu tutar üzerinde ödenen katkı payları bireysel vergi oranında gelir vergisine tabidir. Aynı zamanda emeklilik planlarına katkı payı ödeyenlerin yıllık kazançlarının %100'ne kadar indirim almaları mümkün kılınmıştır. İşveren, ücretler üzerinden vergi kesintisi yapmadan önce çalışanın katkı payı ödeme durumunu dikkate almak zorundadır. Eğer çalışan; bireysel olarak ödediği katkı payları dışında mesleki emeklilik planlarına katkı payı ödüyorsa ya da emeklilik fonu yöneticisi prim ödeyenler için % 20 oranında indirim talebinde bulunarak bu indirimi çalışanın tasarruf hesabına aktarıyorsa, yıllık kazançların % 100'üne kadar indirim kullanabilir[568]. Bu uygulama otomatik vergi indirimi olarak adlandırılmaktadır. Bu uygulamadan yararlanacak olan çalışanların gelirleri, gelir vergisi tarifesinin %40 ve %45'lik üst matrah dilimlerine isabet etmesi gerekmektedir. Yine bu indirimden yararlanacak çalışanların katıldığı emeklilik planının otomatik vergi indirimi müessesesine dâhil olmaması gerekmektedir. Diğer taraftan çalışanlar kendi emeklilik planlarına katkı payı ödediği durumlarda indirim talebinde bulunabilirler. İşverenlerin ödediği katkı payları ise kurum matrahından indirilmektedir[569]. Ayrıca kurumlar vergisi mükellefi olan işverenler, ulusal sigorta desteğinden faydalanmaktadır[570].

Yaşam boyu ödeneği (lifetime allowance) emeklilik tasarruflarından ödenek almaya başlayan bireyler için uygulanmaktadır. Aylık almaya başlandığı anda, emeklilik tasarruflarının toplam değeri 2014-15 yılı için £1.25 milyon üzerinde olması halinde ek vergi uygulaması söz konusu olur. Tasarrufların toplu çekiminde vergi oranı % 55 ve diğer hallerde oran %25'dir[571].

Bireysel emeklilik hesaplarında biriken tasarrufların bir kısmının vergiden müstesna olarak çekilmesine izin verilir. Toplu çekimlerde vergiden müstesna olan kısım, çekilen toplam tutarın % 25'ine isabet etmektedir[572]. Çekilen diğer kısım % 45 oranında gelir vergisine tabidir. Emekli olan ve 75 yaşının altında olup ciddi bir hastalık sebebiyle yaşam beklentisi bir yıldan daha az olan bireyler vergi ödemeksizin tasarruflarını çekme imkânına sahiptirler. Bireysel emeklilik hesaplarında biriken tasarruflar hak sahipleri tarafından başkaca

[567] HMRC, Tax On Your Private Pension Contributions, (t.y.) https://www.gov.uk/tax-on-your-private-pension (2 Ağustos 2015), s.1.
[568] HMRC, *Tax On Your Private Pension Contributions*, s.1.
[569] Blake, *Pension Economics*, s. 48.
[570] Pensions Policy Institute, *The Pensions Primer: A guide To The UK Pensions System*, s. 10.
[571] HMRC, *Tax On Your Private Pension Contributions*, s.1.
[572] The Money Advice Service, *Options For Using Your Pension Pot*, s.1.

planlara transfer edilebilir. Bireyler fon transferi nedeniyle eski fona transfer bedeli öderken, aynı zamanda yeni fona giriş ücreti de ödemektedir.

Çalışanlar tarafından ödenen katkı payları, banka ya da sigorta şirketleri gibi kuruluşlar tarafından sermaye piyasalarında değerlendirilmektedir. Yatırım döneminde fonların getirisi vergiden müstesnadır. Buna karşın vergi istisnası kısmi bir istisna şeklinde uygulanmaktadır. Fonda biriken tasarrufların yatırıma yönlendirilmesinden elde edilen kazançlar kaynakta %20 oranında vergi kesintisine tabidir. Kesilen vergi için daha sonra mükellefler vergi iadesi talep etmektedirler[573]. Fona giriş, fon yönetim ücreti gibi isimler altında fon yönetim şirketlerince elde edilen gelirler kurum kazancı olarak %20 oranında kurumlar vergisine tabidir.

3.2 Katılımın Gönüllük Esasına Bağlı Olduğu Emeklilik Sistemleri ve Vergilendirilmesi

3.2.1 Amerika Birleşik Devletleri'nde Bireysel Emeklilik Sistemi ve Vergilendirilmesi

3.2.1.1 Amerika Birleşik Devletleri Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Sosyal güvenliğin tarihsel gelişiminde ABD önemli bir yere sahiptir. 1929 yılında yaşanan buhran sonrasında, 14 Ağustos 1935 tarihinde yasalaşan sosyal güvenlik kanunuyla; devletin sosyal hayata müdahalesi, özellikle de çalışanların emeklilik dönemlerindeki refah düzeylerinin korunması vb. amaçlar ele alınmıştır[574]. Ayrıca bu kanun, zorunlu prime dayalı ulusal bir emeklilik politikasını öngören önemli bir girişim olmuştur[575].

ABD'de ilk sosyal güvenlik girişimi, 1862 yılında yaşanan iç savaş sonrasında malul kalan kadınlara güvence sağlanmak amacıyla uygulanmıştır[576]. 1884 yılında "Baltimore" ve "Ohio Demiryolu" emeklilik planları büyük işverenlerce kurulmuş ilk planlar olduğu

[573] HMRC, Pension Trustees: Reclaim Tax Deducted From Investment Income, (t.y.) https://www.gov.uk/pension-trustees%20reclaim-tax-deducted-from-investment-income (2 Ağustos 2015), s.1.
[574] Larry DeWitt, "The Development Of Social Security in America", **Social Security Bulletin**, Vol. 70, No. 3, 2010, s. 4.
[575] Clark, s. 143.
[576] Yusuf Alper, "ABD Sosyal Güvenlik Sistemi Bir Model Olabilir mi?", **Çimento İşveren Dergisi**, C. 22, S. 2, Mart 2008, s. 7.

bilinmektedir[577]. Bu gelişmenin hemen ardından American Express Company tarafından 1875 yılında bir emeklilik fonu kurulmuş, kurulan fon bireysel emeklilik alanındaki ilk örneklerden biri olmuştur[578]. Bu gelişme; ABD'de sosyal güvenliğin tarihinin günümüzden 140 yıl öncesine dayandığının işareti olmuştur[579]. Ancak bu oluşumlar öncesinde 1717 yılında "The Presbyterian Kilisesi", papazların emeklilik dönemlerinde ihtiyaç duydukları dindar kullanımlara yönelen bir fon kurmuştur[580]. 1882 yılında enstrüman aletleri üreten "Alfred Dolge" isimli firma; çalışanları için bir emeklilik planı kurmuş, bu plan; ilk şirket/işyeri emeklilik planı olarak kabul edilmiştir[581]. Emeklilik planlarının gelişimi 1896 yılında New Jersey yerleşim yerinde ikamet eden öğretmenlere yönelik kurulan emeklilik planıyla devam etmiştir[582]. Bu plan, ilk kamu emeklilik planı olduğu kabul edilmektedir. 1899 yılında ülkede faaliyet gösteren 13 özel emeklilik planının olduğu bilinmektedir[583]. Tehlikeli işlerde çalışanların korunmasını kapsayan bir federal yasanın yürürlüğü, 1908 yılında öngörülmüştür. Bu gelişmeyi takiben 1911 yılında, anayasada da dayanağını bulan, ilk işçi tazminat yasası kabul edilmiştir[584]. Bu yıl içerisinde "Massachusetts" tarafından ilk emeklilik planının devlet kademesinde çalışan tüm bireyler için kurulduğu ifade edilmektedir[585].

1924 yılında Presbyterian Kilisesi günümüzde de faaliyetlerine devam eden bireysel emeklilik fonlarını kurmuştur. 1930'lu yıllara kadar demiryolu inşaatında çalışanlara yönelik bireysel emeklilik planlarında çok daha fazla gelişme kaydedilmiştir[586]. Bu süreçte, 1929 Ekonomik Buhran'ı sosyal güvenlik ihtiyacını daha da hissettirir hale getirmiştir. Buna rağmen 1929 yılı sonuna doğru sadece 6 eyalette memurlara yönelik emeklilik planına benzer

---

[577] Elizabeth Fee, Shopes Linda ve Zeidman Linda, **The Baltimore Book: New Views of Local History**, 1.Basım, Philadelphia: Temple University Press, 1991, s. 11.
[578] Yanardağ, s. 124.
[579] Yanardağ, s. 124.
[580] Alper, *ABD Sosyal Güvenlik Sistemi Bir Model Olabilir mi?* s. 7.
[581] Alper, *ABD Sosyal Güvenlik Sistemi Bir Model Olabilir mi?* s. 7.
[582] Georgetown University Law Center, "A Timeline Of The Evolution Of Retirement In The United States", 2010, Washington Georgetown University, Law Center, http://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1049&context=legal (1 Ağustos 2015), s. 2.
[583] Georgetown University Law Center, s. 2.
[584] DeWitt, s. 3.
[585] Robert L. Clark, Lee A. Craig, ve Jack W. Wilson, **A History Of Public Sector Pensions In The United States,** 1. Basım, Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 2003, s.4.
[586] Social Security Administration, Historical Develoment, (t.y.) http://www.ssa.gov/history/pdf/histdev.pdf (4 Eylül 2015), s. 3.

uygulamalar bulunmaktaydı[587]. Mevcut özel emeklilik fonlarının bu dönemde ekonomik buhranın etkisi altında kalarak olumsuz yönde etkilendiği düşünülmektedir[588].

1935 yılında yasalaşan sosyal güvenlik kanunu ile çalışanlara emeklilik dönemlerinde emeklilik ödeneğinin sağlanması yanında, aile üyelerine "maluliyet aylığı" ile çalışanların vefatı halinde geride kalan eş ve çocuklar ile bakmakla yükümlü olduğu diğer aile fertlerine "dul ve yetim ödeneğinin" bağlanması amaçlanmıştır[589]. Bu adım ABD sosyal güvenlik sistemi için önemli bir adım olarak kabul edilir. Sosyal güvenlik kanunu ile kurulan SGK bu riskler karşılığında, aynı yıl yürürlüğe giren Federal Sigorta Prim Kanunu (Federal Insurance Contributions Act - FICA) hükümlerine göre % 2 olarak tahsil edilen prim düzeyini zaman içerisinde %12,4'e kadar arttırmıştır[590]. Bu gelişmelere ek olarak ABD'de ilk emekli ödeneği 1942 yılında ödenmeye başlanmıştır[591].

1930'lardan 1950'li yıllara kadar; demiryolu emeklilik planları[592], maluliyet sigortası[593], özel emeklilik planları[594], işveren emeklilik planları[595] ve grup hayat sigortası gibi ürünlerde gelişmeler yaşanmıştır. 1950'li yıllar sırasında ABD sosyal güvenlik sisteminde; 1954 yılında maluliyet sigortası, 1956 yılında sakatlık sigortası[596], 1958 yılında engelli kişi yardımı ile ilgili düzenlemelere gidilmiştir. Federal düzeyde 1972 yılında başlatılan Ek Sosyal Güvenlik Gelir Programı (Supplemental Security Income Program - SSIP), 1935 tarihli emeklilik ve maluliyet uygulamalarının yerini almıştır[597].

Çalışanların emeklilik ödeneklerini güvence altına almak amacıyla Eylül 1974'de kabul edilen, Çalışanların Emeklilik Ödeneği Güvence Kanunu (Employee Retirement Income Security Act - ERISA), o dönemde sosyal güvenlik sistemine son şeklini vermiştir[598]. Yürürlüğe giren kanunla, sosyal güvenlik kapsamında sunulan emeklilik zorunlu, bireysel tasarruflar yoluyla fonlanan emeklilik planları gönüllülük esasına göre işletileceği

---

[587] Clark, Craig ve Wilson, s. 5.
[588] Erol ve Yıldırım, s.55.
[589] Uyar, *Bireysel Emeklilik Sistemi,* s. 14.
[590] Erol ve Yıldırım, s. 55.
[591] DeWitt, s. 7.
[592] Social Security Administration, *Historical Develoment*, s.4.
[593] Erol ve Yıldırım, s.55.
[594] Yanardağ, s. 125.
[595] Bkz: Georgetown University Law Center, s.3.
[596] Alper, *ABD Sosyal Güvenlik Sistemi Bir Model Olabilir mi?* s. 9.
[597] Social Security System, A Brief History, 2005, http://www.ssa.gov/history/pdf/2005pamphlet.pdf (4 Eylül 2015), s. 12.
[598] Öztürk, s. 9; Erol ve Yıldırım, s. 170.

düzenlenmiştir[599]. ERISA ile getirilen en önemli yenilik, bireysel emeklilik hesaplarının (Bireysel Emeklilik Hesapları - BEH) uygulanması olmuştur[600].

1981 yılında ABD'de, çalışanlar arasında sermayenin paylaşımına yardımcı olan, vergi teşvikleriyle desteklenmiş (1954 tarihli milli gelirler kanununa 1978 yılında bir hüküm eklenerek) "401(k)" planlarının uygulanmasına başlanmıştır[601]. Ancak prim tahsilâtı, 1981 yılında gerçekleşen vergi düzenlemeleri sonrasında, ancak 1982 yılında mümkün olmuştur[602].

1984 yılında; 1920 yılında uygulanmaya başlayan maaş esaslı emeklilik planlarına benzer kamu çalışanları emeklilik sistemi, yerini "Federal Memurlara Yönelik Emeklilik Programına" (Federal Employees Retirement System - FERS) bırakmıştır. 1984 yılı sonrasında istihdam edilen çalışanlar, bu kapsamda sosyal güvenceye kavuşturulmuştur[603].

Senatör William V. Roth, 1997 tarihli Mükellef İndirimi Kanunu'nda (Taxpayer Relief Act of 1997) farklı vergi ayrıcalıklarına sahip BEH'in ilk kez ortaya atılmasında öncü adımlar atmıştır. Bu hesaplar, Roth tarafından tanıtıldığından Roth BEH ismiyle bilinmektedir.

2001 tarihli Ekonomik Büyüme ve Vergi İndirimi Uzlaşma Kanunu (The Economic Growth and Tax Relief Reconciliation Act of 2001- EGTRRA) emeklilik planlarıyla ilgili önemli değişiklikler getirmiştir. EGTRRA ile prim düzeylerinin arttırılması ve bir emeklilik hesabından diğerine tasarrufların transferi ile ilgili sınırların daha esnek hale getirilmesi sağlanmıştır[604].

1 Ocak 2006 tarihinde milli gelirler kanununda yapılan bir düzenleme ile Roth 401 (k) planları uygulanmaya başlanmıştır[605]. 2005 tarihli Vergi Artışının Önlenmesi ve Uzlaşma Yasası ile tasarrufların geleneksel planlardan Roth planlara transferi konusundaki sınırlar,

---

[599] Meir Statman, "Mandatory Retirement Savings", **Financial Analysts Journal**, Vol. 69, No. 3, 2013, s.16.
[600] David A. Pratt, "Focus On… Retirement Plan Leakage", **Journal Of Pension Benefits**, Vol. 17, No. 3, Spring 2010, s.4.
[601] İzgi, *Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dünyadaki Gelişimi, Tasarruflar Üzerindeki Etkileri Ve Türkiye'de Durum*, s. 16.
[602] David A. Wise, "Financing Retirement: The Private Sector", **Business Economics**, Vol. 41, Issue. 2, April 2006, s. 14.
[603] Allianz Global Investors, Retirement At Risk: The U.S. Pension System In Transition, 2008, https://www.allianz.com/v_1339498657000/media/current/en/economic_research/images_englisch/pdf_downloads/specials/us_retirement_at_risk.pdf (3 Ağustos 2015), s. 8.
[604] Bkz: Georgetown University Law Center, s. 10.
[605] Allianz Global Investors, s. 15.

2010 yılı başından itibaren tamamen kaldırılmıştır[606]. 2010 tarihli Küçük İşletmeler İş Kanunu, Roth emeklilik planlarına yönelik mevzuata iki önemli değişiklik getirmiştir. Bunlardan ilki; prim ödemeleri için bir Roth seçeneği sağlayan 457 (b) planlarının sisteme dâhil edilmesi ve geleneksel 401 (k), 403 (b) ve 457 (b) planlarının sınırlı hallerde Roth planlara dönüşümünün sağlanmasıdır[607]. Yine bu yılda özel emeklilik fonlarının toplam varlık değeri 10,6 Trilyon $'a ulaşarak ülkeler arasında birinci sıradaki yerini korumuştur[608].

3.2.1.2 Amerika Birleşik Devletleri'nde Zorunlu Kamu Emeklilik Sistemi

Günümüzde ABD sosyal güvenlik sisteminin birinci ayağını kamu çalışanlarına yönelik emeklilik planları oluşturmaktadır. Bu ayakta ayrıca özel sektör çalışanları ile serbest meslek erbaplarına emeklilik güvencesi sağlanmaktadır[609]. Aynı zamanda eyalet çalışanları ve yerel yönetim örgütlerinde çalışanlar bu planlara katılabilir ya da çalışanlar, yerel yönetim örgütlerince kurulan emeklilik planlarına katılarak sosyal güvenceye kavuşabilir[610]. Birinci ayak emeklilik planları, kamu ya da yerel yönetim örgütlerinde çalışanların zorunlu katılımı ile devam etmektedir. Hem maaş esaslı hem de prim esaslı olmak üzere iki farklı finansman yöntemi ile çalışanların katıldığı planlardan maaş esaslı emeklilik planları, finansal zorluklar nedeniyle pek tercih edilmemektedir. Maaş esaslı emeklilik planları; sosyal güvenlik tasarruf fonuna ödenen sosyal güvenlik primleriyle (payroll tax) ile finanse edilmektedir[611]. Primler Federal Sigorta Prim Kanunu (Federal Insurance Contributions Act - FICA) ve Serbest Meslek Prim Kanunu (Self Employed Contributions Act - SECA) hükümlerine göre tespit edilir. Prim oranı 2017 yılı için %12,4'dür[612]. Ödenen primler sosyal güvenlik tasarruf fonlarında birikir. Sosyal güvenlik tasarruf fonları, ABD hazinesinden ayrı bir fon olarak federal yaşlılık, maluliyet ve sakatlık sigortasının tüm mali işlemlerini sürdürebilmek adına

---

[606] Kenneth E. Anderson ve David S. Hulse, "In-Plan Rollovers From Traditional 401(k), 403(b), And 457(b) Plans To Roth Accounts: A Decision Framework", **Journal Of Financial Service Professionals**, Vol. 67, Issue 5, September 2013, s. 89.
[607] Anderson ve Hulse, s. 90.
[608] Nilüfer Dalkılıç, "Özel Emeklilik Fonlarının OECD Ülkelerinde Değerlendirilmesi", **Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi**, Vol. 4, No. 8, 2013 s. 40.
[609] Allianz Global Investors, s. 8.
[610] Allianz Global Investors, s. 8.
[611] James C. Capretta, "Global Aging and the Sustainability of Public Pension Systems An Assessment of Reform Efforts in Twelve Developed Countries", **A Report of the Aging Vulnerability Index Project**, Washington: Center for Strategic & International Studies, 2007, s. 48.
[612] Society For Human Resource Management (t.y.), "Federal Insurance Contributions Act (FICA) of 1935", https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/federalinsurancecontributionsact(fica)of1935.aspx (24 Aralık 2016).

kurulmuştur. Sosyal güvenlik fonu iki ana fondan oluşmaktadır. Bunlardan ilki yaşlılık ve maluliyet fonu, diğeriyse sakatlık fonudur.

ABD'de eyalet sayısı kadar isimleri farklı ancak işlevleri benzer, kamu çalışanlarına yönelmiş emeklilik planı bulunmaktadır. Biriken tasarrufların yatırım risklerini kamu yönetim örgütleri taşımaktadır. Emeklilik şartları her planda aynı uygulanmakta, çalışanlara işe başlama sürecinde farklı koşulların dayatılmasına izin verilmemektedir. Kamu emeklilik planlarındaki emeklilik yaşı özel sektör emeklilik planlarında uygulanan yaş sınırına göre daha düşüktür. Emeklilik yaşı 1937 yılı ve öncesinde doğanlar için 65, 1938 ve sonrasında doğanlar için aylar itibariyle arttırılamak suretiyle belirlenmektedir[613]. Ancak 1960 ve sonrasında doğanlar için emeklilik yaşı 67'dir[614]. Çalışanlar tam bir emeklilik ödeneğini hak etmek için 40 yıl 3 ay prim ödemek zorundadır[615]. Asgari düzeyde emeklilik ödeneği içinse, en az 10 yıl prim ödenmelidir[616]. ABD'de gelir düzeyi yaşam standardı altında kalan emeklilere ek ödenek sağlanmaktadır. Bu ödemeler çok sıkı bir varlık testi sonucunda ödenmektedir[617].

3.2.1.3 Amerika Birleşik Devletleri'nde Gönüllü Bireysel Emeklilik Sistemi

ABD'de mevcut sosyal güvenlik sistemi üçayaklı bir yapı üzerine kurulmuştur. İlk ayakta devlet tarafından sunulan emeklilik planları yer almakta ve dağıtım yöntemine göre finanse edilmektedir. İkinci ayakta işverenler tarafından yürütülen mesleki emeklilik planları ve son ayakta ise fonlama esasına dayalı olarak finanse edilen ayrıca gönüllük esasına göre işleyen bireysel emeklilik planları yer almaktadır.

3.2.1.3.1 Amerika Birleşik Devletleri'nde Özel Emeklilik Planları

ABD özel emeklilik sistemi maaş esaslı emeklilik planları ile prim esaslı emeklilik planlarından oluşmaktadır[618]. Emeklilik planlarının bazı türleri örneğin nakit dengeli planlar hem maaş esaslı planların hem de prim esaslı planların özelliklerini taşımaktadır. Yani karma nitelikli planlar da gönüllü olarak tercih edilmektedir.

---

[613] Bruce A. Tannahill, "Social Security Retirement Benefits - The Basics", **Journal Of Financial Service Professionals**, Vol. 67 Issue 6, November 2013, s. 28.
[614] Tannahill, s. 28.
[615] Tannahill, s. 27.
[616] OECD, *Pensions At A Glance 2013: OECD And G20 Indicators*, s.362.
[617] OECD, *Pensions At A Glance 2013: OECD And G20 Indicators*, s.362.
[618] Uyar, s. 80.

ABD'de vergi kolaylıklarından yararlanma özelliklerine göre planlar; "nitelikli emeklilik planları" ve "niteliksiz emeklilik planları" şeklinde sınıflandırılır. Nitelikli planlar ERISA hükümlerine göre kurulan ve elverişli vergi ayrıcalıklarına sahip olan planlardır. Milli Gelir İdaresi (Internal Revenue Service - IRS) (MGİ), nitelikli planların elverişli vergi ayrıcalıklarına sahip olmasını bazı şartların yerine getirilmesine bağlamıştır. Buna göre nitelikli bir plan; yalnız ve çift olarak yaşayanlar için yaşam anüitesi sunmak, yeterli fon düzeyini korumak, plan kuruluş beyannamesine göre yönetilmek, ödenekleri emeklilik yaşında ödemek, aylık ödemeleri durdurmamak, Emeklilik Ödeneği Garanti Kurumu tarafından sigortalanmak, çalışanlar arasında ayırım gözetmemek zorundadır. Nitelikli planların MGİ'nin şart koştuğu koşulları karşılamada yetersiz kaldığı durumlarda tasfiye edilmeleri mümkündür. Niteliksiz planlar, elverişli vergi işlemlerinden faydalanmak için gerekli koşulları sağlayamayan planlar olarak tanımlanır. Bu planları nitelikli planlardan ayıran diğer önemli nokta herhangi bir sınırlamaya tabi olmamalarıdır. Bu planlar genellikle emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlama amacına yönelmiştir. Ek yönetici emeklilik planları (Supplemental Executive Retirement Plans - SERP) ile 457 (f) planları bu planlara örnek gösterilebilir. Özel emeklilik planları işverenler, sigorta şirketleri, sendikalar ile federal devletler ve diğer kurumlar tarafından kurulmaktadır[619].

3.2.1.3.1.1 Maaş Esaslı Emeklilik Planları

Hukuki açıdan maaş esaslı emekli planları, prim esaslı olmayan ve bireysel hesapların olmadığı planlar şeklinde tanımlanmaktadır. Maaş esaslı emeklilik planları fonlanmış ya da fonlanmamış olarak ikiye ayrılır. Fonlanan ya da finanse edilen planlarda, işveren ve üyelerin ödediği primler emanet fonunda birikir. Ancak emanet fonu, fonda biriken primler ve yatırım gelirlerinin emekli olan kişiye karşı gelecekteki yükümlülükleri karşılaması ile ilgili güvence vermez. Bu nedenle fonun varlıkları ile sorumlulukları aktüerler tarafından takip edilir. Görüldüğü üzere maaş esaslı emeklilik planlarının varlıklarını ve sorumluluklarını sürdürmeleri ancak onların yeterli fona sahip olmaları ile mümkündür. Dolayısıyla maaş esaslı emeklilik planlarının genelde büyük işletmeler ve devlet kurumları tarafından yönetildiği söylenebilir.

[619] Uyar, s.81.

ABD'de maaş esaslı emeklilik planlarını finanse edenler ya da yönetenler bir emanet fonundan, önceden ilan edilmiş bir formülle, ödenekleri hak sahiplerine öderler. Ödenekler yalnız yaşayanlar ya da çift yaşayanlar için ayrı ayrı tespit edilmektedir. Ödenek normal emeklilik yaşında (yani 65 yaşında) hak edilirken, erken ya da geç emekliliğe izin verilmektedir. Buna karşın isteğe bağlı olarak prim ödeyenlerin plana ait fondan toplu para çekmelerine izin verilmemektedir. Finanse edilmeyen ya da fonlanmayan emeklilik planları için emeklilik ödeneklerinin ödenmesinde ayrı bir fona ihtiyaç duyulmaz. Emeklilik ödenekleri genel varlıklardan ya da plana ödenen primlerden karşılanmaktadır.

3.2.1.3.1.2 Prim Esaslı Emeklilik Planları

Milli gelirler kanunu md. 414'de prim esaslı emeklilik planları; her katılımcı için bireysel hesapların olduğu işveren tarafından finanse edilen/işveren destekli planlar olarak tanımlanmaktadır. Hesaplara ödenen primler finansal piyasalarda değerlendirilerek, yatırımlardan elde edilen gelirler bireylerin hesaplarına alacak olarak kaydedilir. Emeklilik sonrasında bireylerin hesapları emekliliği finanse etmekte kullanılır[620] ya da bir anüite satın almaya imkân verir[621]. Prim esaslı emeklilik planları son yıllarda yaygın hale gelmiştir ve şu anda özel sektörde baskın olarak uygulanmaktadır. Buna karşın daha öncede belirtildiği üzere maaş esaslı emeklilik planlarının sayısı giderek azalmaktadır[622].

Prim esaslı emeklilik planlarının çok farklı türleri bulunmaktadır. Bu planların başında BEH'ler (Individual Retirement Accounts - IRA) gelmektedir. Diğer planlar; Roth BEH'ler (Roth Individual Retirement Accounts-ROTH-IRA), 401 (k), 403 (b) ve 457 (b) emeklilik planları ile çalışanlara yönelik basitleştirilmiş BEH'ler (Simplified Employee Pension-SEP-IRA) [623], çalışanları tasarrufa teşvik eden planlar (Savings Incentive Match Plans for Employees - SIMPLE IRA), maaş kesintili basitleştirilmiş çalışanlara yönelik emeklilik planları (Salary Reduction Simplified Employee Pension- SERSEP IRA), sosyal güvenlik primi kesintili emeklilik planı (Payroll Deduction IRA), kâr paylaşımlı emeklilik planları (Profit-Sharing Plans), para alım planları (Money Purchase Plans), çalışan hisse senedi sahipliği emeklilik planları (Employee Stock Ownership Plans - ESOPs), 409 (a)

[620] Erol ve Yıldırım, s. 173.
[621] Erol ve Yıldırım, s. 174.
[622] Investment Company Institute, s. 28.
[623] Wise, s. 14.

niteliksiz ertelenmiş tazminat planlarıdır (409 (a) Nonqualified Deferred Compensation Plans) [624].

Prim esaslı emeklilik planlarında emeklilik yaşı 59,5'dur. Erken emekliliğe izin verilen planlarda, erken emeklilik yaşı 55 olarak uygulanmaktadır. Katılımcılar 59,5 yaşına geldiğinde tasarruflarını çekmek zorunda değillerdir. Bunun anlamı geç emekli olma hakkına sahip olduklarıdır. Katılımcılar bazı hesaplara 70,5 yaşına kadar prim ödeme hakkına sahiptirler.

Prim esaslı emeklilik planlarının pek çoğu vergi teşvikleriyle desteklenmiştir. Yani nitelikli planlardır. Vergi istisnası, vergi ertelemesi gibi vergi ayrıcalıkları/kolaylıklarına nazaran planın öngördüğü koşullara aykırı, örneğin erken toplu çekim gibi talepler ek vergilerle caydırılmak istenir. Genelde istisnalar kısmi istisna şeklinde uygulanmaktadır. Örneğin üyelerin hesaplara ödeyebileceği prim düzeyleri sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla belirlenen limitlere kadar ödenen primlere vergi istisnası tanınmaktadır. 401(k), 403(b), (SIMPLE IRA ve SIMPLE 401(k) plan dahil) SIMPLE planlar ve SARSEP planlarının dahil olduğu birden çok plana prim ödeyen çalışanlar için ücret erteleme yöntemiyle ödenecek prim üst düzeyi 18.000 $'dır. 50 yaş ve üzeri üyeler için ödenecek ek prim düzeyi 6.000 $'dır. Bu sınırlar bölümün devamında her bir plan için ayrı ayrı ifade edilecektir. Ayrıca BEH'ler ile ilgili geniş açıklamalar vergi rejimine yönelik başlık altında verilecektir.

ABD'de BEH'lerde biriken tasarrufların diğer hesaplara transferi konusunda geniş imkânlar sağlanmıştır. Hesaplararası transfer (rollover) neredeyse tüm hesaplar arasında gerçekleşmektedir. Bireysel emeklilik hesaplarına ya da emeklilik planlarına üye olanlar, başka bir emeklilik planı ya da BEH'e prim ödemeye başlayarak birikimlerini transfer edebilirler. Fonlarda biriken emeklilik tasarruflarının transferi genellikle vergiden muaftır. Transfer gerçekleşirken, üyelerin gelecekte tasarrufta bulunmasına ve bu tasarrufların vergi ertelemesi yoluyla birikmesine izin verilir. Transferlerde üç farklı yol izlenebilir. Bunlar; "doğrudan transfer" (direct rollover), "yatırım yöneticili fondan yatırım yöneticili fona transfer" (trustee-to-trustee transfer) ve "60 gün transferi"dir (60-day rollover)[625]. Doğrudan

[624] Internal Revenue Service, Types Of Retirement Plans, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Sponsor/Types-of-Retirement-Plans-1 (20 Eylül 2015).
[625] Internal Revenue Service, Rollovers of Retirement Plan and IRA Distributions, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Participant,-Employee/Rollovers-of-Retirement-Plan-and-IRA-Distributions (28 Eylül 2015).

transferde; emeklilik yaşına gelenler vergi ödemeksizin emeklilik planlarındaki tasarrufları doğrudan başka bir plana ya da BEH'e aktarabilirler[626]. Diğer yöntem olan yatırım yöneticili fondan diğer yatırım yöneticili fona transferde, BEH'den emeklilik ödeneği hak kazanan üyelerin hesapta biriken tasarruflarını başka bir BEH'e ya da emeklilik planına doğrudan transfer etmelerine olanak tanınmaktadır[627]. BEH'den ya da emeklilik planından emeklilik ödeneği hak kazanan üyeler, emeklilik dönemi için tasarruf ettikleri birikimlerin bir kısmını ya da tamamını 60 gün içinde başka bir emeklilik planına ya da BEH'e transfer edebilirler[628]. Bu yöntem 60 günde transfer olarak adlandırılmaktadır. Hesaplar arası transferle ilgili genel açıklamalar Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2
Bireysel Emeklilik Planları Arasında Transfer

Hesap Türleri		Hesaba Transfer							
		Roth BEH	**Geleneksel BEH**	**SIMPLE BEH**	**SEP BEH**	**457(b)**	**Nitelikli Diğer Planlar**	**403(b)**	**Roth Hesaplar[0]**
Hesaptan Transfer	**Roth BEH**	Evet[2]	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır
	Geleneksel BEH	Evet[3]	Evet[2]	Hayır	Evet[2]	Evet[4]	Evet	Evet	Hayır
	SIMPLE BEH	Evet[3,7]	Evet[2,7]	Evet[2]	Evet[7]	Evet[4,7]	Evet[7]	Evet[7]	Hayır
	SEP BEH	Evet[3]	Evet[2]	Hayır	Evet	Evet[4]	Evet	Evet	Hayır
	457 (b)	Evet[3]	Evet	Hayır	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet[3,5]
	Nitelikli Planlar[1]	Evet[3]	Evet	Hayır	Evet	Evet[4]	Evet	Evet	Evet[3,5]
	403 (b)	Evet[3]	Evet	Hayır	Evet	Evet[4]	Evet	Evet	Evet[3,5]
	Roth Hesaplar[0]	Evet	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Evet[6]

[0] Tasarlanmış 401 (k), 403 (b) ya da 457 (b) planlarıdır.
[1] Nitelikli planlar;401 (k) planları, kâr paylaşım planları, maaş esaslı emeklilik planları vb'dir.
[2] Herhangi 12 aylık bir dönemde sadece bir transfer.
[3] Gelirde dâhil edilmeli.
[4] Ayrı hesaplara sahip olunmalı.
[5] Transfere izin veren bir plan olmalı.
[6] Doğrudan transfer yoluyla transfer edilmeli (fon yöneticili hesaptan fon yöneticili hesaba transfer dâhil)
[7] Transfer edilecek hesaba iki yıl süreyle prim ödenmiş olmalı.

Kaynak: Internal Revenue Service, Rollover Chart, (t.y.) http://www.irs.gov/pub/irs-tege/rollover_chart.pdf (28 Eylül 2015).

[626] Internal Revenue Service, *Rollovers of Retirement Plan and IRA Distributions.*
[627] Internal Revenue Service, *Rollovers of Retirement Plan and IRA Distributions.*
[628] Internal Revenue Service, *Rollovers of Retirement Plan and IRA Distributions.*

3.2.1.4 Amerika Birleşik Devletleri Vergi Sistemi ve Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi

3.2.1.4.1 Amerika Birleşik Devletleri Vergi Sistemi

ABD vergi sisteminde vergilendirme yetkisi hem federal hem eyalet düzeyinde federal devlet ve eyalet yönetimleri arasında paylaştırılmıştır. Yani federal yönetimlerin sahip oldukları vergilendirme yetkisi yanında eyalet yönetimlerinin ve mahalli idarelerin çeşitli düzeylerde vergilendirme yetkileri bulunmaktadır[629]. Federal düzeyde vergi gelirleri arasında en önemli kamu gelir kaynağı gelir vergisidir. Eyalet düzeyinde ise satış ve gelir vergileri önemli paya sahiptir. Özel tüketim vergisi dışında kalan tüm vergiler eyalet yönetimi adına MGİ tarafından tarh ve tahsil edilmektedir[630]. Eyalet yönetimlerinin tahsil yetkisine sahip olduğu vergiler kişisel gelir vergisi, kurumlar vergisi, satış ve emlak vergisidir[631]. Bununla birlikte gelir üzerinden alınan bir diğer vergi, eyalet kurumlar vergisidir. Gelir vergisinde olduğu gibi eyalet ve federal düzeyde tahsil edilen verginin mükellefi şirketler ve diğer kurumlardır[632]. Artan oranlı tarife yapısına sahip federal kurumlar vergisinin oranı %15 ile %35 arasındadır.

Milli gelirler kanunu md. 61/(a)'da tanımlandığı üzere federal gelir vergisinin konusu gerçek kişilerin elde ettiği tüm gelirlerdir. Verginin tarifesi artan oranlıdır[633]. Federal gelir vergisi konusunu, bireysel emeklilik hesapları dâhil emeklilik ikramiyeleri ile sosyal güvenlik sisteminden elde edilen ve yasal sınırı aşan ödenekler yanında kaynağı ne olursa olsun gerçek kişiler ile şahıs ortaklıklarının elde ettiği gelirler oluşturmaktadır[634].

Federal kurumlar vergisinin mükellefi tüzel kişiliğe sahip anonim şirketler, sigorta şirketleri, cemiyetler ile diğer kurumlardır. Kurumlar vergisi dilimli artan oranlı tarife yapısına sahiptir. Sosyal güvenlik primleri, ülke genelinde federal yönetimlerce sunulan sosyal güvenlik hizmetlerinin finanse edilmesi amacıyla, çalışanların ücretlerinden

---

[629] İhsan Cemil Demir, "ABD Vergi Sistemi ve İdaresi", **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt 10, Sayı.1, 2008, s. 276.
[630] Demir, s. 278.
[631] Demir, s. 281.
[632] Nazmi Karyağdı, **Amerika Birleşik Devletleri Gelir İdaresinde Vergi İncelemesi**, 1. Basım, Ankara: Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Yayın No: 2006/371, 2006, s. 13.
[633] Ömer Erdal, "ABD'de Federal Gelir Vergisi Uygulaması", **Vergi Sorunları Dergisi**, Sayı. 298, Temmuz 2013, s. 37.
[634] Suat Hayri Şentürk, "Bireysel Gelir Kavramının Tespitinde Türk Ve Amerikan Vergi Sistemlerinin Karşılaştırılması", **Vergi Sorunları Dergisi**, Sayı. 197, Şubat 2005, s. 212; Karyağdı, s.13; Erdal, s. 38.

işverenlerce kesinti yapılarak SGK'ya aktarılmaktadır. Sosyal güvenlik priminin oranı %12,4'tür. Bu oranın yarısı işveren diğer yarısı ise çalışan tarafından ödenmektedir.

3.2.1.4.2 Amerika Birleşik Devletleri Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi

3.2.1.4.2.1 Kamu Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi

1983 yılı öncesinde sosyal güvenlik sisteminden emeklilere ödenen ödenekler gelir vergisine tabi değildi[635]. Ancak günümüzde sosyal güvenlik sisteminden elde edilen ödeneklerin yasal sınırı aşan kısmı, federal gelir vergisine tabidir[636]. Federal gelir vergisi mükellefi olup toplam geliri 25.000 $ ile 34.000 $ arasında olan bekâr kişilerin elde ettiği sosyal güvenlik ödeneğinin %50'si federal gelir vergisi matrahına dâhil edilir. Diğer taraftan kişinin toplam geliri 34.000 $'ı aşması halinde elde edilen sosyal güvenlik ödeneğinin %85'i üzerinden gelir vergisi tarh edilmektedir. Evli çiftlerin toplam geliri 32.000 $ ile 44.000 $ arasında ise elde edilen toplam sosyal güvenlik ödeneğinin %50'si, toplam gelir 44.000 $ üzerinde ise elde edilen toplam sosyal güvenlik ödeneğinin %85'i federal gelir vergisine tabidir[637].

3.2.1.4.2.2 Geleneksel Bireysel Emeklilik Hesaplarının Vergilendirilmesi

BEP'lerin bir türü olan bireysel emeklilik hesapları (BEH); banka, sigortalanmış kredi birlikleri, tasarruf ve kredi kuruluşları ya da mütevelli/fon yöneticisi veya bireysel emeklilik kurumundan onay almış herhangi bir finansal kurum/kuruluş tarafından yönetilebilir[638]. Bu tür planlar geleneksel bireysel emeklilik hesapları olarak da anılmaktadır[639]. Bu bağlamda geleneksel BEH'leri; vergi işlemlerine göre katkı payları vergiden indirilen hesaplar ve katkı payları vergiden indirilmeyen hesaplar şeklinde ayrıma tabi tutmak mümkündür. BEH'e, hesabın açıldığı yılsonuna kadar 70,5 yaşına basmamış olan vergi mükellefleri katılabilir[640].

---

[635] Leonard E. Burman, Norma B. Coe, Kevin Pierce ve Liu Tian, "The Effects Of The Taxation Of Social Security Benefits On Older Workers' Income And Claiming Decisions", **National Tax Journal**, Vol. 67, No.2, June 2014, s.461.
[636] Tannahill, s. 30.
[637] Social Security Administration, "Retirement Benefits", 2015, http://www.ssa.gov/pubs/EN-05-10035.pdf (24 Eylül 2015), s. 14.
[638] Internal Revenue Service, "Contributions To Individual Retirement Arrangements", **Publication 590 - A**, Washington: Internal Revenue Services, 2015, s.8.
[639] Internal Revenue Service, *Contributions To Individual Retirement Arrangements*, s.6.
[640] Erol ve Yıldırım, s. 174.

BEH'e ödenecek katkı miktarları, milli gelirler kanunu md. 415 ile sınırlandırılmıştır. 2015 yılında 50 yaş altı üyelerin toplam ödeyebileceği katkı payı tutarı 5.500 $'dır. 50 yaş üzerindeki üyelerin ödeyeceği katkı payı tutarı ise 6.500 $'dır. Katkı payı ödeyecek mükelleflerin matrahları bu sınırlar altındaysa, ücretin/gelirin (maaş, ücret, komisyon, serbest meslek kazancı, nafaka ve vergiye tabi olmayan muharebe aylıkları vb.[641] dâhil) %100'ü tutarında katkı payı ödenebilir[642]. Çiftlerde her bir eş için katkı payı tutarı ayrı ayrı hesaplanmaktadır. Üyelerin gelir elde etmedikleri dönemlerde katkı payı ödeme zorunlulukları bulunmamaktadır. Buna karşın 70,5 yaşını aşan üyelerin hesaplara katkı payı ödemelerine izin verilmemektedir[643]. Diğer taraftan BEH'lerden, başka hesaplara tasarruf transferine izin verilmektedir. Dolayısıyla üyelerin emeklilik sonrasında ya da iş değişikliklerinde tasarruflarını transfer etme hakları bu planları daha cazip kılmaktadır[644]. İşveren/mesleki emeklilik planlarına (yani ikinci ayak emeklilik programına) katılanlar ayrıca bireysel bir hesaba sahip olabilir. Ancak evli olanlardan herhangi bir eşin işyeri/mesleki emeklilik planından yararlanması halinde, BEH'lere ödenen katkı paylarının tamamının matrahtan indirilmesine izin verilmemektedir[645]. BEH'e dâhil çalışanlar, bir hayat sigortası şirketinden anüite sözleşmesi imzalamak yoluyla yıllık gelir sigortasına sahip olabilirler. Ayrıca işçi ve işveren birlikleri, sendikalar ya da diğer işçi birlikleri tarafından kurulan emeklilik hesapları çalışanlara ya da bu birliklerin üyelerine arz edilmekte bunun yanı sıra bu emeklilik hesapları geleneksel BEH'lere benzer koşullarda yönetilmektedir[646].

Bu hesaplara katılanlar çeşitli vergi ayrıcalıklarından yararlanmaktadır. Katkı payları vergi öncesi/gayrisafi ücretten ödenmektedir. Yani katılımcılar ve işverenler tarafından ödenen katkı paylarına (gayrisafi üsretten/gelirden) indirim hakkı tanınmıştır[647]. Hesaplarda biriken tasarrufların yatırım gelirleri vb. tüm kazançlar ve işlemler üzerinden ödenecek vergi ertelenmekte, emeklilik sonrasında üyelerce talep edilen toplu çekimler federal gelir vergisine tabi tutulmaktadır[648]. Katılımcı, 59,5 yaşa erişmeden hesapta biriken tasarruflarını ve yatırım

[641] Internal Revenue Service, *Contributions To Individual Retirement Arrangements*, s.7.
[642] Internal Revenue Service, "IRA Contribution Limits", (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Participant,-Employee/Retirement-Topics-IRA-Contribution-Limits (20 Eylül 2015).
[643] Erol ve Yıldırım, s. 174.
[644] Alper, *ABD Sosyal Güvenlik Sistemi Bir Model Olabilir mi?* s. 16.
[645] Erol ve Yıldırım, s. 174.
[646] Internal Revenue Service, *Contributions To Individual Retirement Arrangements*, s.8.
[647] Erol ve Yıldırım, s. 174.
[648] Allianz Global Investors, s. 14.

gelirlerini, hesaptan çekmesi halinde %10'luk ek bir oranla federal gelir vergisine tabi olmaktadır[649]. Bu hesaplara uygulanan vergilendirme rejimi MMV vergilendirme rejimidir.

Tablo 3
Başka Bir Emeklilik Planından Faydalanan Bireyler İçin Bireysel Emeklilik Hesaplarına Yönelik Vergi İndirim Koşulları

Beyan Durumu	Hesaplanan Düzeltilmiş Gayrisafi Gelir (Modified Adjusted Gross Income - MAGI)	Sonuç
Yalnız yaşayan ya da eşi çalışmayan aile reisinin beyanı	MAGI ≤ 61.000 $	Ödenen prim tutarının tamamı vergiden indirilebilir.
	61.000 $ < MAGI ≤ 71.000 $	Kısmi vergi indiriminden yararlanılabilir.
	71.000 $ <MAGI	İndirimden yararlanılamaz.
Evli ve eşle birlikte beyanda bulunan ya da Nitelikli Dul Kadın/Erkek [Qualifying Widow(er)*]	MAGI ≤ 98.000 $	Ödenen prim tutarının tamamı vergiden indirilebilir.
	98.000 $ < MAGI ≤ 118.000 $	Kısmi vergi indiriminden yararlanılabilir.
	118.000 $ <MAGI	İndirimden yararlanılamaz.
Evli ve eşler ayrı ayrı beyanda bulanan	MAGI < 10.000 $	Kısmi vergi indiriminden yararlanılabilir.
	10.000 $ ≤ MAGI	İndirimden yararlanılamaz.

* Nitelikli dul kadın ya da erkek statüsü eşin ölümü halinde sonraki iki yıllık süreçte kazanılan bir statüdür. Eşin öldüğü yıl içerisinde sağ olan eş, evli gibi beyanda bulunmaktadır. Bu süreç iki yıl devam etmektedir. Eş bu süreç içerisinde yeniden evlenirse bu statü ortadan kalkar. Bu statü sağ kalan eşin mali kayıplarını gidermek için kullanılan bir müessesedir.

Kaynak: Internal Revenue Services, 2015 IRA Deduction Limits - Effect of Modified AGI On Deduction If You Are Covered By A Retirement Plan at Work, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/2015-IRA-Deduction-Limits-Effect-of-Modified-AGI-on-Deduction-if-You-Are-Covered-by-a-Retirement-Plan-at-Work (20 Eylül 2015).

Geleneksel BEH'e ödenen katkı payları vergiye tabi matrahtan indirilir[650]. Emeklilik planlarına ödenen katkı payları için hak edilen indirime bazı sınırlamalar getirilmiştir. Buradaki sınırlama iki farklı açıdan ele alınmak durumundadır. Katılımcı ya da eşleri, mevcut bir işyeri emeklilik planından faydalanıyorsa ve bireyin geliri belirli bir sınır üzerindeyse kullanacağı indirim tutarı sınırlandırılmaktadır. Aksi halde bireyin kendisi ya da eşi herhangi bir emeklilik planından faydalanmıyorsa plana ödenen prim tutarlarının tamamı gayrisafi ücretten/gelirden indirilecektir[651].

[649] Erol ve Yıldırım, s. 177.
[650] Erol ve Yıldırım, s. 174.
[651] Internal Revenue Services, 2015 IRA Deduction Limits - Effect Of Modified AGI On Deduction If You Are Covered By A Retirement Plan At Work", (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/2015-IRA-Deduction-Limits-Effect-of-Modified-AGI-on-Deduction-if-You-Are-Covered-by-a-Retirement-Plan-at-Work (20 Eylül 2015).

Bir emeklilik planından faydalanan ya da evli ise bireyin eşinin bir emeklilik planından faydalandığı durumlarda kullanılacak indirimle ilgili genel bilgiler yukarıda Tablo 3'de özetlenmiştir.

Bireyin ya da evli ise eşinin herhangi bir emeklilik planından faydalanmadığı durumlarda uygulanacak indirim şartları ise Tablo 4'de özetlenmiştir.

Tablo 4
Başka Bir Emeklilik Planından Faydalanmayan Bireyler İçin Bireysel Emeklilik Hesaplarına Yönelik Vergi İndirim Koşulları

Beyan Durumu	Hesaplanan Düzeltilmiş Gayrisafi Gelir (Modified Adjusted Gross Income - MAGI)	Sonuç
Bekâr, Aile Reisi ya da Nitelikli Dul Kadın/Erkek	Miktar ne olursa olsun	Ödenen prim tutarının tamamı vergiden indirilebilir.
Evli ve eşle birlikte beyanda bulunan ya da bir emeklilik planından faydalanmayan eşle ayrı ayrı beyanda bulunan	Miktar ne olursa olsun	Ödenen prim tutarının tamamı vergiden indirilebilir.
Evli ve bir emeklilik planından faydalanan eşle birlikte beyanda bulunan	MAGI ≤ 183.000 $	Ödenen prim tutarının tamamı vergiden indirilebilir.
	183.000 $ < MAGI ≤ 193.000 $	Kısmi vergi indiriminden yararlanılabilir.
	193.000 $ <MAGI	İndirimden yararlanılamaz.
Evli ve bir emeklilik planından faydalanan eşle birlikte ayrı ayrı beyanda bulunan	MAGI < 10.000 $	Kısmi vergi indiriminden yararlanılabilir.
	10.000 $ ≤ MAGI	İndirimden yararlanılamaz.

Kaynak: Internal Revenue Service, 2015 IRA Deduction Limits - Effect Of Modified AGI On Deduction If You Are Not Covered By A Retirement Plan At Work, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/2015-IRA-Deduction-Limits-Effect-of-Modified-AGI-on-Deduction-if-You-Are-NOT-Covered-by-a-Retirement-Plan-at-Work (20 Eylül 2015).

BEP'lerde biriken tasarruflar için bazı kullanım şartları getirilmiştir. Örneğin hesapların yasaklanmış (hak sahibinin, mirasçının ya da başka bir kişinin hesabının amacı dışında kullanması, borç alma, ipotck koydurmak, IRA hcsabına cmtia satmak vb.) işlcmlcrdc kullanılması halinde işlemin gerçekleştiği yılbaşından itibaren hesap niteliğini kaybetmektedir. Bunun sonucunda hesap, piyasa değeriyle federal gelir vergisi matrahına eklenir. Ayrıca bu tutar için ek %10 vergi tahsil edilir[652].

[652] Erol ve Yıldırım, s. 179.

3.2.1.4.2.3 Roth Bireysel Emeklilik Hesaplarının Vergilendirilmesi

Bir diğer prim esaslı emeklilik planı Roth bireysel emeklilik hesaplarıdır (Roth BEH). Roth BEH'lerin Geleneksel BEH'lerden önemli farklılığı biriken tasarrufların herhangi bir yaşta çekilmek zorunda olmamasıdır[653]. Geleneksel hesaplardaki tasarrufların 70,5 yaşından sonra çekilmesi zorunludur. Roth BEH'e üye olanlar, 70,5 yaşından sonra da katkı payı ödemeye devam edebilirler[654]. Ayrıca geleneksel BEH'lerde olduğu gibi Roth BEH'lere üye olmak için hesap sahiplerinin vergi mükellefi olmalarına gerek yoktur[655]. Bireylerin Roth BEH'e katılmaları için bazı sınırlamalar getirilmiştir. Buna göre; 2015 yılı itibariyle bireylerin beyanda bulundukları gelirleri; evli ve birlikte beyanda bulunan eşler ile nitelikli dul kadınlar/erkekler için 193.000 $, bekâr, aile reisi ya da evli ancak yılın herhangi bir zamanında ayrı yaşayan veya eşlerin ayrı ayrı beyanda bulunduğu hallerde 131.000 $, evli ve eşiyle birlikte yılın belli zamanlarında birlikte yaşayan ve ayrı ayrı beyanda bulunanlar için 10.000 $'dan daha az olmalıdır[656]. Bu özelliklere sahip olan katılımcılar milli gelirler kanunu md. 415'de düzenlenen limitler dâhilinde katkı payı ödeyebilirler. Yani geleneksel ve Roth BEH'ler için belirlenen katkı payı düzeyi aynıdır. Aşağıda Tablo 5'de prim ödeme koşulları özetlenmiştir.

Roth BEH'lere ödenen katkı payları vergi sonrası gelirden ödenmektedir. Yani hesaba ödenen katkı payları üzerinde gelir vergisi zaten ödenmiştir[657]. Dolayısıyla geleneksel BEH'lerden farklı olarak Roth BEH'lere yapılan katkı payı ödemelerine vergi indirim hakkı tanınmamıştır[658]. Buna karşın, bu hesaplarda biriken tasarrufların yatırım gelirleri vergiden müstesnadır. Emeklilik döneminde talep edilen toplu çekimlere bazı hallerde vergi muafiyeti tanınmaktadır. Hesaptan nitelikli bir çekim (qualified distributions) yapılması ya da yatırım gelirlerinin hesaptan çekilmesi halinde çekilen tutarlar vergiden muaftır[659]. Nitelikli çekimler için aranan şartlar; Roth BEH'e ilk kez katkı payı ödemesinin yapıldığı hesap döneminden 5 yıl sonra tasarrufların çekilmesi, 59,5 yaş sonrasında toplu ya da

[653] Erol ve Yıldırım, s. 181.
[654] International Revenue Service, "Distributions From Individual Retirement Arrangements (IRAs)", **Publication 590-B**, Washington: International Revenue Service, 2014, s. 30.
[655] Erol ve Yıldırım, s. 180.
[656] Internal Revenue Service, Amount Of Roth IRA Contributions That You Can Make For 2015, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Amount-of-Roth-IRA-Contributions-That-You-Can-Make-For-2015 (21 Eylül 2015).
[657] Erol ve Yıldırım, s. 181.
[658] International Revenue Service, "*Distributions From Individual Retirement Arrangements (IRAs),* s. 30.
[659] International Revenue Service, *Distributions From Individual Retirement Arrangements (IRAs),* s. 30.

programlanmış ödeme şeklinde tasarrufların çekilmesi, malul kalınmış olması, hesap sahibinin ölmesi halinde ödemenin hak sahibine yapılması şeklinde sıralanabilir. Bu şartlar dışında çekilen tutarlar federal gelir vergisine tabi olduğu gibi bu tutarlara ek %10'luk vergi uygulanmaktadır [660] . Ancak, tasarrufların başka bir Roth BEH'e transferi sırasında vergilendirme söz konusu değildir.

Tablo 5
Roth BEH'na Ödenecek Prim Düzeyi İle İlgili Koşullar

Beyan Durumu	Düzeltilmiş Hesaplanan Gayrisafi Gelir (Modified Adjusted Gross Income - MAGI*)	Sonuç
Evli ve birlikte beyanda bulunanlar ya da nitelikli dul kadın/erkek.	MAGI < 183.000 $	En yüksek prim düzeyine kadar prim ödeyebilir.
	183.000 $ ≤ MAGI < 193.000 $	Ödenecek prim azalır.
	193.000 $ ≤ MAGI	Roth hesaplara prim ödeyemez.
Bekâr, Aile Reisi, Evli yılın herhangi bir zamanında eşiyle birlikte yaşamayan ve ayrı ayrı beyanda bulunanlar	MAGI < 116.000 $	En yüksek prim düzeyine kadar prim ödeyebilir.
	116.000 $ ≤ MAGI < 131.000 $	Ödenecek prim azalır.
	131.000 $ ≤ MAGI	Roth hesaplara prim ödeyemez.
Evli yılın herhangi bir zamanında eşiyle birlikte yaşayan ve ayrı ayrı beyanda bulunanlar	MAGI < 10.000 $	Ödenecek prim azalır.
	10.000 $ ≤ MAGI	Roth hesaplara prim ödeyemez.

* MAGI, bireylerin bireysel emeklilik primlerinin ne kadarını vergiden indirebileceğini belirleyen miktar olarak tanımlanmaktadır. MAGI, hesaplanan gayrisafi gelire belirli (vergiden muaf sosyal güvenlik ödenekleri, vergiden muaf faiz gelirleri, yurt dışında elde edilen gelirler vb.) unsurların eklenmesi ve yoksullara yönelik sağlık yardımlarının çıkarılması sonucu bulunur. Dolayısıyla MAGI her kişi için ayrı bir değer ifade eder.

Kaynak: Internal Revenue Service, Amount Of Roth IRA Contributions That You Can Make For 2015, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Amount-of-Roth-IRA-Contributions-That-You-Can-Make-For-2015 (21 Eylül 2015).

Roth BEH'e sahip olanların ödeyecekleri yıllık katkı payı tutarının üst sınırı Geleneksel BEH'ler ile aynıdır[661]. Bu limitler üzerinde katkı payı ödenmesi halinde fazla ödenen prim üzerinden % 6 oranında özel tüketim vergisi hesaplanmaktadır[662]. Hesap sahibi beyanda bulunmadan önce hesaptan fazla ödenen katkı payını geri çekme hakkına sahiptir. Fazla ödenen katkı payının geri çekilmesi halinde özel tüketim vergisi terkin edilir. Ancak yıl içinde fazla ödenen primlerin yatırım gelirleri, gelir vergisi matrahına dâhil edilmek zorundadır. Görüldüğü üzere Roth BEH'de uygulanan vergilendirme rejimi (yasal şartlara uyulması halinde) VVM rejimidir.

[660] International Revenue Service, *Distributions From Individual Retirement Arrangements (IRAs),* s. 30.
[661] Internal Revenue Service, *Contributions to Individual Retirement Arrangements*, s.39.
[662] Internal Revenue Service, *Contributions to Individual Retirement Arrangements*, s.40.

3.2.1.4.2.4 SEP Bireysel Emeklilik Hesaplarının Vergilendirilmesi

Çalışanlara yönelik basitleştirilmiş bireysel emeklilik hesapları (Simplifed Employee Plan Individual Retirement Account - SEP BEH) , genellikle küçük işletmeler ve serbest meslek erbaplarına yönelik olarak uygulanan hesap türleridir[663]. Bu planlarda işverenler hem kendileri hem de çalışanları için, serbest meslek erbapları ise bizzat kendileri için elde ettikleri kazancın belirli oranlarında katkı payı ödeme hakkına sahiptirler[664]. Bu hesaplar şirket ismindeki emeklilik fonları yerine çalışanların ismini taşımaktadır. Hesaplara en az 21 yaşında olan ve son 5 yılın 3 yılını işverenine tabi olarak çalışanlar katılabilir. Ödenecek katkı payı üst düzeyi çalışanın gayrisafi ücretinin/gelirinin %25'i ya da bu tutar 2015 yılı için yıllık 53.000 $'dır[665]. Bu hesapların benzer bir türü olan SARSEP BEH'lerde katkı payı üst düzeyi çalışanın elde ettiği gayrisafi ücretinin/gelirinin % 25'i ya da bu tutar 2015 yılı için 18.000 $'dır[666]. SEP BEH'de, geleneksel hesaplarda olduğu gibi yönetim ve sisteme giriş ücretleri uygulanmamaktadır[667]. Diğer bir deyişle SEP BEH, 401 (k) hesaplarına benzeyen ama daha basit ve az masraflı yönetim imkânı sunan planlardır[668]. İşveren tarafından ödenen katkı payları SGK'ya bildirilmek zorundadır[669].

SEP BEH'lere katkı payları işveren tarafından ödenir. Gelenekseş BEH ve 401 (k) planlarında olduğu gibi bu hesaplarda da katkı payı, vergi öncesi gelir üzerinden ödenmektedir. Yani ödenen katkı payları matrahtan indirilebilir[670]. Üyelerin hesaplardan istedikleri zaman birikimlerini çekme hakları bulunmaktadır. Çekilen tutarlar o yılın geliri olarak federal gelir vergisi tabidir. SEP BEH'lere katılanlarca 59,5 yaş öncesinde birikimlerin geri çekilmesi halinde, toplu çekilen tutarlar federal gelir vergisine tabi olması yanında bu tutarlara ayrıca %10'luk ek bir vergi uygulanmaktadır[671]. SEP BEH'lerde biriken tasarruflar

---

[663] Internal Revenue Service, Simplified Employee Pension Plan (SEP), (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Sponsor/Simplified-Employee-Pension-Plan-(SEP (22 Eylül 2015).
[664] Internal Revenue Service, Choosing A Retirement Plan: SEP, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Choosing-a-Retirement-Plan:-SEP (22 Eylül 2015).
[665] Internal Revenue Service, SEP Contribution Limits (Including Grandfathered SARSEPs), (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Participant,-Employee/SEP-Contribution-Limits-(including-grandfathered-SARSEPs) (22 Eylül 2015).
[666] Internal Revenue Service, *SEP Contribution Limits (Including Grandfathered SARSEPs)*.
[667] Internal Revenue Service, *Choosing A Retirement Plan: SEP*.
[668] Allianz Global Investors, s.14.
[669] Erol ve Yıldırım, s. 181.
[670] Erol ve Yıldırım, s.181.
[671] Internal Revenue Service, Choosing a Retirement Plan: SEP, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Choosing-a-Retirement-Plan:-SEP (22 Eylül 2015).

hesap sahipleri tarafından geleneksel BEH'lere ya da herhangi bir başka BEH'e vergi ödenmeksizin transfer edilebilir[672].

Hesaba üye olanların kanuni sınırlar üzerinde katkı payı ödenmesi halinde, aşan katkı payı tutarı %6 oranında özel tüketim vergisine tabidir. Fazla ödenen katkı payları beyanname verme zamanına kadar geri çekilirse özel tüketim vergisi terkin edilir. Ancak bu sürede fazla ödenen katkı paylarından elde edilen yatırım gelirlerine (federal gelir vergisine ilaveten) %10'luk ek vergi uygulanır. Beyanname verme tarihinden sonra fazla ödenen katkı payı tutarları için hem %6'lık özel tüketim vergisi hem de %10'luk ek vergi uygulaması söz konusudur.

3.2.1.4.2.5 SIMPLE Bireysel Emeklilik Hesaplarının Vergilendirilmesi

Çalışanları tasarrufa yöneltmeyi amaçlayan bireysel emeklilik hesapları (Saving Incentive Matah Plans For Employees Individual Retirement System - SIMPLE BEH) çalışan sayısı 100'den az olan (serbest meslek sahipleri ve onların çalışanları dâhil[673]) işverenler tarafından kurulan planlardır[674]. Bu hesaplara üye olan çalışanların sona eren iki hesap dönemindeki gayrisafi gelir/ücret toplamı en az 5.000 $ olmalıdır[675]. Bu planlara işverenlerin katkı payı ödemesi zorunludur buna karşın çalışanlar isteğe bağlı olmak suretiyle katkı payı ödeyebilirler[676]. SIMPLE BEH için ödenecek katkı payı tutarlarının üst sınırı işveren tarafından sağlanan çoğu diğer emeklilik planlarından daha düşüktür. Çalışanlar tarafından ödenecek katkı payının üst düzeyi ücret ertelemesi yoluyla 12.500 $ iken, 50 yaş ve üzeri üyelere ek 3000 $'a kadar izin verilmektedir[677]. İşverenler iki farklı yöntemle katkı paylarını öderler. İşveren, her yıl ya gayrisafi ücretin %3'ü kadar eşleştirme primi/eş katkı payını ya da her çalışan için %2 oranında seçim hakkı olmaksızın zorunlu katkı payı tutarını ödemesi gerekmektedir. İşveren tarafından ödenecek %3'lük eş katkı payı tutarı, çalışanın ödeyeceği katkı payının %100'ü kadardır[678]. %2 oranında zorunlu olarak ödenen katkı payı tutarının üst

[672] Internal Revenue Service, Operating A SEP, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Operating-a-SEP (22 Eylül 2015).
[673] Internal Revenue Service, *Contributions to Individual Retirement Arrangements,* s.8.
[674] Allianz Global Investors, s.14.
[675] Internal Revenue Service, **Retirement Plans For Small Business (SEP, SIMPLE, And Qualified Plans)**, Washington, 2014, s.9.
[676] Internal Revenue Service, Choosing A Retirement Plan: SIMPLE IRA Plan, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Choosing-a-Retirement-Plan-SIMPLE-IRA-Plan (23 Eylül 2015).
[677] Internal Revenue Service, Operating A SIMPLE IRA Plan, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Operating-a-SIMPLE-IRA-Plan (22 Eylül 2015).
[678] Erol ve Yıldırım, s. 185.

sınırı 2015 yılı için yıllık toplam 265.000 $'dır[679]. SIMPLE BEH'e üye olan çalışanların, başka bir emeklilik planından faydalanması halinde vergiden müstesna kabul edilecek katkı payı tutarının üst düzeyi 18.000 $'dır[680].

İşveren tarafından çalışan adına ödenen katkı payları, ilgili hesap döneminde (işverenin) federal gelir vergisi matrahından indirilmektedir[681]. Benzer şekilde çalışanlarca plana ödenen katkı payları federal gelir vergisinden müstesnadır. Ancak çalışan tarafından ücret ertelemesi yoluyla (yani gayrisafi ücretten/gelirden) ödenen primler üzerinden sosyal güvenlik, sağlık ve federal işsizlik vergileri ödenmektedir[682]. SIMPLE BEH'de hesaba girişi ve yönetim ücreti uygulanmamaktadır. Bu hesaplardaki tasarruflar vergisiz başka bir SIMPLE BEH'e transfer edilebilir. Ayrıca, SIMPLE BEH'e üye olanlar tasarruflarını hesaba katılmalarından iki yıl sonra vergiye tabi olmaksızın başka bir BEH'e transfer etme hakkına sahiptir.

Hesapta bulunan tasarruflar ve yatırım gelirleri 70,5 yaşından sonra çekilmek zorundadır. Bu hesapların vergilendirilmesinde uygulanan vergilendirme rejimi MMV rejimidir. Dolayısıyla hesapların işletilmesinden elde edilen yatırım gelirleri vergiden müstesnadır. Hesaba ödenen primler çalışan tarafından istenildiği anda geri çekilebilir. Çekilen tutarlar federal gelir vergisine tabidir. 59,5 yaş öncesinde çekilen tutarlar üzerine ek %10 federal gelir vergisi uygulanmaktadır. Hesaptan toplu çekim, hesaba katılma tarihinden itibaren ilk iki yıllık süreçte gerçekleşirse %10'luk ek vergi oranı, %25 olarak uygulanır[683].

3.2.1.4.2.6 401 (k) Planlarının Vergilendirilmesi

Milli gelirler kanunu md. 401/(k)'da tanımlandığından 401 (k) planı olarak adlandırılan [684] bu planlar, emeklilik dönemi için daha fazla tasarruf sağlamak adına tasarlanmıştır. Uygulamada 401 (k) planlarının farklı türleri bulunmaktadır. Bunlar; geleneksel 401 (k) planları, Roth 401 (k) planları, SIMPLE 401 (k) planları ve Safe Harbor 401 (k) planlarıdır. Örneğin çalışan sayısı 100'den az olan işverenler, 401 (k) planlarına

[679] Internal Revenue Service, Retirement Topics - SIMPLE IRA Contribution Limits, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Participant,-Employee/Retirement-Topics-SIMPLE-IRA-Contribution-Limits (23 Eylül 2015).
[680] Internal Revenue Service, *Retirement Topics - SIMPLE IRA Contribution Limits*.
[681] Erol ve Yıldırım, s. 183.
[682] Erol ve Yıldırım, s. 185.
[683] Internal Revenue Service, Operating A SIMPLE IRA Plan, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Operating-a-SIMPLE-IRA-Plan (23 Eylül 2015).
[684] Allianz Global Investors, s.13.

benzer bir plan olan SIMPLE 401 (k) planını kurabilir ve çalışanlarını bu plana dâhil edebilir. Bu planlara, işvereninden son hesap döneminde en az 5000 $ ücret elde edenler katılabilir. Diğer taraftan 401 (k) planlarında tek kişi katılımının olduğu bireysel hesaplarda bulunmaktadır. Bu planlar, geleneksel planlardan farklı olmayıp, çalışanı olmayan işletme sahiplerine ya da serbest meslek erbaplarına yönelik uygulanmaktadır[685].

Bu planlara ödenecek katkı payı üst sınırı geleneksel planlardan farklıdır. Daha esnek koşullarda ödenen katkı payları, çalışanın vergi öncesi (gayrisafi) ücretinden işverence kesilerek ödenir. Geleneksel 401 (k) planları vergi ertelemesi sağlayan, düşük masraflı planlardır[686]. Planlara aynı zamanda çalışanların da katkı payı ödemesi mümkündür[687]. Geleneksel 401 (k) hesabına sahip çalışanların başkaca bir emeklilik planına üye olması mümkün olmakla birlikte, ücreti/gayrisafi geliri ne olursa olsun her çalışan tarafından bu hesaba katkı payı ödenebilir[688]. Ödenen katkı payları çalışanlar için maaş ertelemesi olarak kabul edilmektedir. Primlere yıllık olan iki farklı sınır uygulanmaktadır. Bunlardan ilki; çalışan kişi tarafından ödenen katkı payı ile ilgili olan sınır, diğeri ise genel sınırdır. 401 (k) planlarına çalışanca ödenecek en yüksek katkı payı tutarı 2015 yılı için 18.000 $'dır[689]. SIMPLE 401 (k) planları için bu sınır 2015 yılı için 12.500 $'dır. 50 yaş üzerinde olan üyelerin planlara ödeyeceği ek katkı payının üst sınırı 401 (k) planları için 6.000 $, SIMPLE 401 (k) planları için 3.000 $'dır. Bu tutarlara kadar ödenen katkı payları federal gelir vergisinden müstesnadır. Genel sınırlar, üyenin başkaca planlara ödemiş olduğu katkı payları da dâhil olmak üzere ödeyebileceği toplam prim sınırını ifade etmektedir. Şöyle ki; ödenecek katkı payının üst sınırı ücretin/gayrisafi gelirin %100'nü aşamaz ve bu tutar her halükarda ek katkı payları da dâhil olmak üzere 59.000 $'dan fazla olamaz[690]. Diğer taraftan bu sınırlar tek katılımlı 401 (k) planları için ücretin/gayrisafi gelirin %25'ini ya da serbest meslek erbapları için serbest meslek kazançları üzerinden ödenecek verginin yarısını aşamaz ve bu tutar her halükarda ek katkı payları da dâhil olmak üzere 53.000 $'dan fazla olamaz. Bu planlar

---

[685] Internal Revenue Service, One-Participant 401(k) Plans, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/One-Participant-401(k)-Plans (23 Eylül 2015).
[686] İzgi, *Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dünyadaki Gelişimi, Tasarruflar Üzerindeki Etkileri Ve Türkiye'de Durum*, s. 16.
[687] Erol ve Yıldırım, s. 186.
[688] Internal Revenue Service, Choosing A Retirement Plan: 401(k) Plan, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Choosing-a-Retirement-Plan:-401(k)-Plan (24 Eylül 2015).
[689] Internal Revenue Service, Retirement Topics - 401(k) And Profit-Sharing Plan Contribution Limits, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Participant,-Employee/Retirement-Topics-401k-and-Profit-Sharing-Plan-Contribution-Limits (24 Eylül 2015).
[690] Internal Revenue Service, *Retirement Topics - 401(k) And Profit-Sharing Plan Contribution Limits*.

herhangi bir işveren tarafından kurulabilir ve işverenler planlara % 3,3 ile % 8,6 arasındaki oranlarda prim ödeyebilir[691].

401 (k) planları işverenin kendisi tarafından doğrudan kurulabileceği gibi, banka, sigorta şirketi ya da ortak fon sağlayıcısı gibi uzman olan bir kişi ya da finansal bir kuruluştan danışmanlık alınarak kurulabilir[692]. Hem çalışan hem de işverenler için oldukça esnek olan 401 (k) planlarında oluşturulan yönetim komitesi çalışanların ücretlerinden sağlanan tasarrufları değişik yatırım alanlarına yönlendirmektedir. 401 (k) planları kapsamında işverenler, risk ve getiri profili farklı üç ayrı yatırım seçeneğini üyelerine sunmak zorundadır[693]. Bu planlarda emekli üyelere; toplu çekim, aylık ödenek ya da belirli bir yaşa kadar emeklilik ödeneklerinin ertelenmesi gibi farklı seçenekler sunulur. 401 (k) planlarında biriken tasarruflarla genellikle işveren hisse senetleri satın alınmakta, bu sayede sermaye piyasalarının gelişimi ve uzun vadede sermaye birikimi olumlu etkilenmektedir. 401 (k) planları otomatik kayıt (automatic enrollment) özelliğine sahiptir[694]. Bu özellik işverenlere çalışanlarının ücretlerini otomatik olarak azaltarak (yani çalışanların ücretlerinden prim tutarını keserek), çalışanın hesabına ödeme yapılmasına imkân tanımaktadır[695].

401 (k) planlarının başka bir türü Roth 401 (k) emeklilik planları milli gelirler kanunu md. 402/(a)'da düzenlenmiştir. 2001 tarihli Ekonomik Büyüme ve Vergi İndirimi Uzlaşma Yasası ile tasarlanmış, 2005 yılı itibariyle yürürlüğe girmiş[696], 2006 yılında uygulanmaya başlanmıştır. Hem 401 (k) hem de Roth BEH'lerin önemli özelliklerini bünyesinde barındırmaktadır. Roth BEH'lerde işverenler, 401 (k) planlarına üye olan çalışanlara, prim tutarlarının tamamını ya da bir kısmını bu planlara transfer etmeleri konusunda seçme hakkı tanımaktadır[697]. Benzer transfer imkânı, yasal düzenlemelerle, Roth BEH'lerden 403 (b) emeklilik planlarına doğru da sağlanmaktadır. Roth 401 (k) planlarında çalışanlar, vergi sonrası gelirden vergi iadesi seçeneğiyle veya bu seçenek yerine vergi öncesi gelirden vergi erteleme seçeneğiyle hesaplara katkı payı ödeyebilirler. Vergi erteleme tutarı

[691] Erol ve Yıldırım, s. 187.
[692] Internal Revenue Service, IRC 401(k) Plans - Establishing A 401(k) Plan, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/IRC-401(k)-Plans-Establishing-a-401(k)-Plan (24 Eylül 2015).
[693] Allianz Global Investors, s.13.
[694] Internal Revenue Service, *Retirement Plans For Small Business (SEP, SIMPLE, And Qualified Plans)*, s. 17.
[695] Internal Revenue Service, 401(k) Resource Guide - Plan Sponsors - 401(k) Plan Overview, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Sponsor/401k-Resource-Guide-Plan-Sponsors-401k-Plan-Overview (24 Eylül 2015).
[696] Anderson ve Hulse, s. 89.
[697] Allianz Global Investors, s. 15.

milli gelirler kanunu md. 415'de hükmedilen sınırları aşamaz. Bu tutar 2015 yılı için 53.000 $'dır.

401 (k) planları ile Roth 401 (k) planları arasındaki en temel farklardan biri 401 (k) planlarında kazançlar dağıtıldığı yılın geliri olarak vergiye tabi tutulurken, Roth 401 (k) planlarında kazançlar vergiye tabi değildir. Diğer bir farklılık ise Roth 401 (k) planlarına üye olanların tasarruflarını çekmelerinde hiç bir sınırlama yoktur[698]. Ancak geleneksel 401 (k) planlarına uygulanan yaş sınırlamasının da olmadığı Roth 401 (k) planlarına tanınan vergi muafiyeti belirli şartlara tabidir.

401 (k) planları için uygulanan temel iki vergi kolaylığı bulunmaktadır. Vergi kolaylıklarından biri işverene diğeri çalışanlara yöneliktir. Bunlardan ilki işveren tarafından ödenen katkı paylarına tanınan indirim hakkıdır. İşveren tarafından plana ödenen katkı payları, milli gelirler kanunu md. 404'de hükmedilen sınırları aşmadığı takdirde gayrisafi gelirden indirilebilir. Diğer vergi kolaylığında ise; çalışan tarafından ödenen katkı paylarıyla biriken tasarruflardan elde edilen yatırım gelirlerinin (ya da başka bir deyişle faiz, temettü, sermaye gelirlerinin) vergisi, emeklilik ödeneğinin dağıtılmasına ya da geri çekimine kadar ertelenir. Yani yatırımlardan elde edilen kazançlar dağıtılmadığı sürece federal gelir vergisinden muaftır[699]. Dolayısıyla planlardan yapılan geri çekimler federal gelir vergisine tabidir. Dolaysıyla burada vergilendirme MMV rejimine uygun şekilde yürütülmektedir.

401 (k) planlarının vergilendirilmesinde üyelerin dikkat etmesi gereken önemli husus, ödenecek katkı payı üst sınırlarının aşılmasında ortaya çıkmaktadır. Cari yıl içerisinde katkı payı üst limitlerinin aşılması halinde katkı payı tutarları ile bunların yatırım gelirleri, izleyen yıl Nisan ayının 15'inci gününe kadar çekilirse, çekilen tutarlar sadece federal gelir vergisine tabidir. İzleyen yıl Nisan ayı 15'inci gününden önce çekilmezse, aşılan katkı payı tutarı ile yatırım gelirlerine federal gelir vergisine ilaveten %10'luk ek vergi uygulanmaktadır[700].

---

[698] Allianz Global Investors, s. 15.
[699] İzgi, *Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dünyadaki Gelişimi, Tasarruflar Üzerindeki Etkileri Ve Türkiye'de Durum*, s. 16.
[700] Internal Revenue Service, Retirement Topics - 401(k) And Profit-Sharing Plan Contribution Limits, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Participant,-Employee/Retirement-Topics-401k-and-Profit-Sharing-Plan-Contribution-Limits (24 Eylül 2015).

401 (k) planlarında biriken tasarruflar 70,5 yaşında çekilmek zorundadır. Çekilen tutarlar federal gelir vergisine tabidir. 59,5 yaş öncesinde hesaptan talep edilen toplu ödenekler için ek %10 federal gelir vergisi uygulanmaktadır.

3.2.1.4.2.7 Karma Planlar ile Diğer Değişik Planların Vergilendirilmesi ve Planlara Tanınan Diğer Vergi Destekleri

Karma planlar genelde hem maaş esaslı hem de prim esaslı planların genel özelliklerini taşımaktadır. Bu tür planlar vergi, muhasebe ve düzenlenme amaçları açısından maaş esaslı emeklilik planlarına benzemektedir[701]. Maaş esaslı emeklilik planlarında olduğu gibi yatırım riskleri, planları finanse edenler tarafından taşınmaktadır. Diğer taraftan prim esaslı emeklilik planlarında olduğu gibi bu planlardan hak edilen ödenekler nominal hesap bakiyeleri ve genellikle iş akdinin feshi halinde hesaptaki nakit değerler dikkate alınarak ödenir. Bu özellikler karma planları geleneksel maaş esaslı emeklilik planlarına göre daha kullanışlı ve çalışan için daha cazip hale getirmektedir. Karma planların başka bir önemli özelliği diğer planlara göre erken emeklilik taleplerini ortadan kaldırmasıdır[702]. Buna rağmen erken emekliliğe imkân veren planlar da yok değildir.

En tipik karma plan, yıllık işveren primi ve belirli faiz oranı ile büyüyen Nakit Dengeli Emeklilik Planlarıdır (Cash Balance Pension Plan). Nakit dengeli emeklilik planları normal emeklilik yaşı öncesinde ya da emeklilik zamanında toplu para çekimine izin veren planlar olarak tanımlanmaktadır[703]. Tüm maaş esaslı emeklilik planlarında olduğu gibi bu planlarda da prim ödeyenlere yıllık gelir sigortası satın alma seçeneği sunulmaktadır.

401 (k) planları gibi işveren destekli başka bir emeklilik planı Milli Gelir Yasası'nın md. 401/(a)'da düzenlenmiştir. Dolayısıyla bu planlar, 401 (a) planları şeklinde tanımlanmıştır. 401 (a) planları geleneksel prim esaslı özel emeklilik planları gibi işveren tarafından kurulan ve ödenen katkı paylarına vergi erteleme hakkının sağlandığı, katkı

---

[701] Government Finance Officers Association, Hybrid Retirement Plan Design, (t.y.) http://www.gfoa.org/hybrid-retirement-plan-design (24 Aralık 2016).
[702] Government Finance Officers Association, *Hybrid Retirement Plan Design*.
[703] Internal Revenue Service, Retirement Topics - 401(k) And Profit-Sharing Plan Contribution Limits, Definitions, (t.y.) https://www.irs.gov/retirement-plans/plan-participant-employee/definitions (24 Aralık 2016).

paylarının çalışanlar ya da işverenlerce ya da çalışan ve işverenin birlikte ödediği hesaplardır[704].

İşveren destekli diğer plan türleri arasında, kâr amacı gütmeyen kuruluşların bünyesinde çalışanlar için uygulanan 403 (b) planları ve hükümet çalışanları için 457 (b) planları sistemde faaliyetlerine devam etmektedirler. 403 (b) planları kamu eğitim organizasyonları, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, sağlık kuruluşları ve serbest meslek erbaplarına yönelik olarak uygulanmaktadır[705]. Katkı payları vergi öncesi gayrisafi ücretten ödenir. Bu nedenle hesap sahipleri, ödedikleri katkı payları ve yatırım gelirleri nedeniyle vergi erteleme müessesesinden yararlanır. Diğer planlarda olduğu gibi bu planlara ödenecek katkı payları için üst sınırlara hükmedilmiştir. Çalışanların ücret ertelemesi yöntemiyle ödedikleri katkı payı tutarının üst sınır yıllık 18.000 $ ve 50 yaş üzeri üyeler için ödenecek ek katkı payı tutarı 6.000 $'dır. Bu planlara işverenlerle birlikte ödenebilecek en yüksek katkı payı tutarı çalışanın en son yıl gayrisafi gelirinin/ücretinin %100'ü kadardır ve bu tutar her halükarda 53.000 $'dan fazla olamaz[706]. Bu planlar 401 (k) planlarına benzer vergi avantajlarına sahiptir. Toplu çekimlerde hesaptan çekilen tutar federal gelir vergisine tabidir. Bu planlarda, 59,5 yaş öncesinde fondan para çekilmesi halinde diğer planlarda uygulanan ek vergi yerine %10 cezalı tarhiyat uygulamasına yer verilmiştir[707].

457 (b) planları nitelikli planlardandır. Bu sebeple vergi avantajına sahip planlar arasında yer alır. Bu planlar vadeli tazminat (gelir) emeklilik planları olarak da bilinmektedir. 457 (b) planları, kamu kuruluşlarında çalışanlar ile bazı sivil toplum örgütlerinde çalışanlar için uygulanmaktadır[708]. Plan, işveren tarafından desteklenir. Ancak katkı payları vergi öncesi ücretten çalışanlarca ödenmektedir. Ödenecek katkı payının üst sınırı; gayrisafi ücret/gelirin %100'ü ve bu tutar 18.000 $'dan yüksek olamayacaktır[709]. 50 ve daha üstü yaşta olan üyeler ek katkı payını ancak plan yönetiminin izni ile ödeyebilir. Plan yönetimi ek katkı

---

[704] Investment Company Institute, s. 30.
[705] Fikry S. Gahin, "The Financial Feasibility of Tax-Sheltered Individual Retirement Plans", **The Journal Of Risk And Insurance**, Vol. 50, No. 1 (Mart 1983), s. 84.
[706] Internal Revenue Service, Retirement Topics - 403(b) Contribution Limits, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Participant,-Employee/Retirement-Topics-403(b)-Contribution-Limits (24 Eylül 2015).
[707] Internal Revenue Service, IRC 457(b) Deferred Compensation Plans, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/IRC-457(b)-Deferred-Compensation-Plans (24 Eylül 2015).
[708] Allianz Global Investors, s.14.
[709] Internal Revenue Service, Retirement Topics - 457(b) Contribution Limits, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Participant,-Employee/Retirement-Topics-457b-Contribution-Limits (24 Eylül 2015).

payına izin verirse, iki yıl için uygulanacak ek katkı payı üst sınırı 36.000 $'dır[710]. Bu planlar 401 (k) ve 403 (b) planlarına benzer şekilde yönetilmektedir. 401 (k) planlarının aksine 59,5 yaş öncesinde yapılacak toplu çekimler için % 10 oranında ek vergi uygulaması söz konusu değildir[711]. Ancak toplu çekimler federal gelir vergisine tabidir.

Aktarmalara ya da başka bir deyişle prim transferine imkân veren hesap türleri Rollover (Rollover Individual Retirement Account - Rollover IRA) hesaplar olarak isimlendirilmiştir. Rollever hesaplar geleneksel BEH'lerde olduğu gibi vergi ayrıcalıklarına sahiptir. Nitelikli planlardan ya da 403 (b) planlarından bu planlara tasarruf transferi mümkündür. Conduit/Aracı Kuruluş bireysel emeklilik hesapları (Conduit Individual Retirement Account - Conduit IRA), nitelikli yatırımların bir hesaptan diğerine aktarılmasına yardımcı olan bireysel emeklilik hesaplarıdır[712].

Bu planlar dışında başkaca planlar da sistem içerisinde uygulanmaya devam etmektedir. Keogh emeklilik planları serbest meslek çalışanları için tam donanımlı emeklilik planı olarak uygulanmaktadır[713]. Bu planlar adını New York temsilcisi Eugene James Keogh'dan almaktadır. Bu planlar zaman zaman HR10 planları olarak da adlandırılmaktadır.

Milli Gelirler Yasası'nın ilgili hükümlerine göre tasarrufta bulunan emekliler için, "tasarruf kredisi" ve hesaba/plana ilk defa giriş yapanlar için başlangıç masraflarına yönelen "başlangıç kredisi" adı altında iki kredi uygulaması bulunmaktadır. Tasarruf kredisi bireysel emeklilik hesaplarına bekâr kişi için 1000 $, evli çiftler için 2000 $'a kadar ödenen 1 $ prim için 1 $ kredi sağlayan bir müessesedir. Sağlanan kredi federal gelir vergisine tabi gayrisafi gelirden indirilmektedir[714]. Yani tasarruf kredisi kısmi vergi istisnası şeklinde uygulanmaktadır. Dolayısıyla tasarruf kredisi (diğer bir deyişle devlet katkısı) doğrudan hesaplara aktarılmamakta, hesaplara dâhil olanların vergiye tabi gelirinden indirilmektedir. Tasarruf kredisine sahip olanlar 18 yaş ve daha üst yaşta olmalı, tam zamanlı öğrenci olmamalı ve gayrisafi geliri evli ve birlikte beyanda bulunanlar için 57,500 $; aile reisi statüsünde olanlar için 43,125 $; bekâr, evli ancak ayrı ayrı beyanda bulunanlar ya da nitelikli

[710] Internal Revenue Service, *Retirement Topics - 457(b) Contribution Limits.*
[711] Alper, *ABD Sosyal Güvenlik Sistemi Bir Model Olabilir mi?* s. 16.
[712] Internal Revenue Service, "Contributions to Individual Retirement Arrangements", **Publication**, **590 - A**, Washington: International Revenue Service, 2015, s. 26.
[713] Internal Revenue Service, *Contributions to Individual Retirement Arrangements*, s. 26.
[714] Internal Revenue Service, Retirement Plans Startup Costs Tax Credit, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Retirement-Plans-Startup-Costs-Tax-Credit (30 Eylül 2015).

dullar için 28,750 $'dan daha fazla olmamalıdır[715]. Tasarruf kredisi geleneksel ve Roth BEH'lerin yanında 401(k), SIMPLE BEH, SARSEP BEH, 403(b), 457(b) planları içinde geçerlidir.

Başlangıç kredisi, SEP BEH ve SIMPLE BEH'ler ile diğer nitelikli hesaplar için plana girişte ödenen olağan ve gerekli bazı masrafların telafi edilmesinde uygulanan bir destektir. Başlangıç kredisini aşağıda sıralanan koşulları sağlayan çalışanlar hak etmektedir. Buna göre başlangıç kredisinden yararlanacak olanlar;

- En son hesap döneminde 5000 $'dan daha az ücret geliri elde etmek,
- 100'den daha az çalışana sahip bir işletmede çalışmak,
- En az bir plana dâhil olmak,
- Başlangıç kredisinin alınmasından önceki üç yıl içinde işverene ait ya da kontrolü altında olan ya da desteklediği planlardan birine prim ödememiş ya da ödenek hak etmemiş olmak gerekir[716].

Başlangıç kredisi planın yönetim ve plana giriş ücretleri ile plan hakkında çalışanların eğitilmesi dolayısıyla ödenen masraflar için de geçerlidir. Başlangıç kredisi azami 500 $'a kadar olup olağan ve gerekli (hesaba giriş ile ilgili) ücret ve masrafların %50'si kadardır[717]. Ancak tasarruf kredisi hak edenler yönetim ücreti ve diğer masraflar için destek kredisi talep edemez.

3.2.2 Almanya'da Bireysel Emeklilik Sistemi ve Vergilendirilmesi

3.2.2.1 Almanya Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Almanya, çalışanlar için sosyal sigorta sistemini uygulayan ilk ülkedir[718]. 1880 ve 1890 yılları arasında yürürlüğe giren düzenlemelerle kurulan sosyal güvenlik sisteminin[719] uygulanmaya başlandığı dönemde, Almanya Başbakanı Bismark'ın ortaya koyduğu politikalar günümüz sosyal güvenlik sisteminin temellerini atmıştır. Aslında Almanya'da

[715] Internal Revenue Service, Saver's Credit – Contribute To Your IRA By April 15 To Reduce Your Tax Bill, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Savers-Credit-Contribute-to-Your-IRA-by-April-15-to-Reduce-Your-Tax-Bill (30 Eylül 2015).
[716] Internal Revenue Service, Retirement Plans Startup Costs Tax Credit, (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Retirement-Plans-Startup-Costs-Tax-Credit (30 Eylül 2015).
[717] Internal Revenue Service, *Retirement Plans Startup Costs Tax Credit*.
[718] Oktay, *Emeklilik Ödenekleri ve Vergilendirilmesi*, s. 126.
[719] Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 21.

sosyal güvenlikle ilgili ilk gelişmeler 16'ncı yüzyıla kadar dayanmaktadır. Şehir yönetimlerine ve belediyelere kendi fakirlerine bakma yükümlülüğü getiren "Polis Devlet Tüzüğü" kamuya sosyal görevler yüklemekte[720], benzer şekilde 1794 tarihli Genel Arazi Kanunu (Allgemeines Landsrecht), fakirlerin bakımına ilişkin hükümler içermekteydi. 19'uncu yüzyılın ilk yarısında da benzer yasal düzenlemeler yürürlüğe girmiştir. 1845 yılında çıkarılmış olan "Meslek ve Sanatlar Genel Tüzüğü" çalışanların sosyal güvenliği ile ilgili bazı düzenlemeler getirmiştir. İlk kez 1849 yılında mahalli idarelerin yürüttüğü sosyal güvenlik hizmetleri için prim tahsil yetkisi kendilerine tanınmıştır[721].

Sosyal güvenlikle ilgili gelişmeler 19'uncu yüzyılın ikinci yarısında da devam etmiştir. Almanya'da 1880'li yıllara kadar tartışılan sosyal güvenlik ile ilgili Bismark politikalarının uygulanması adına, en iyi ortam 1876 yılı sonrasında yakalanmıştır. Bismarck sosyal güvenliğin, devletin sağlayacağı sosyal yardımlar, işverenlerin sorumluluğu yanında özel sigorta uygulamaları ile çözülebileceğine inanmış ve bu yönde görüşler bildirmiştir[722]. 17 Kasım 1881 tarihinde Bismarck'ın fikirlerini yansıtan ve iş kazalarına yönelik sigortanın temeli olan sosyal güvenlik kanun tasarısı meclise sunulmuştur[723]. Aslında bu belge sosyal güvenlik sisteminin "Magna Carta"sı olarak kabul edilmektedir[724]. Tasarıda yer alan iş kazaları sigortası kabul görmüş ancak sigorta fonunun devlet tarafından desteklenmesi fikri nedeniyle sosyal sigorta tasarısı reddedilmiştir.

1874 yılından itibaren başlayan ekonomik bunalım sonunda ortaya çıkan[725] sosyal kargaşa tehlikesiyle, 1883 yılında başlatılan sağlık sigortası sonrasında Bismarck, devlet finansmanı fikrinden vazgeçerek iş kazaları sigortasına yönelik kanun tasarısını tekrar meclise sunmuştur[726]. Bunun üzerine iş kazaları sigortası 1884 yılında mecliste kabul edilerek[727] 1 Ekim 1885'te yürürlüğe girmiştir[728]. Ardından 1889 yılında meclis/parlamento (reichstag) malullük ve yaşlılık sigortasını kabul etmiş ve yasa 1 Ocak 1891'de yürürlüğe girmiştir. Bu kanun günümüzde uygulanan Alman sosyal güvenlik sisteminin temelini oluşturmakta ve

[720] Dilik, *Sosyal Güvenliğin Tarihçesi*, s. 51.
[721] Dilik, *Sosyal Güvenliğin Tarihçesi*, s. 73-74.
[722] Dilik, *Sosyal Güvenliğin Tarihçesi*, s. 76.
[723] Oktay, *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Vergilendirilmesi*, s. 125.
[724] Dilik, *Sosyal Güvenliğin Tarihçesi*, s. 79.
[725] Erol ve Yıldırım, s. 51.
[726] Dilik, *Sosyal Güvenliğin Tarihçesi*, s. 79.
[727] Güzel Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 20.
[728] Dilik, *Sosyal Güvenliğin Tarihçesi*, s. 79.

hemen hemen tüm çalışanları kapsamaktadır[729]. Uygulama dünyada emeklilik alanındaki ilk sistemli ve en düşük prim düzeyiyle (% 1,7) kurulmuş plan olarak kabul edilmektedir[730]. O dönemde çalışanların tamamının sisteme zorunlu olarak dâhil edilmesi, sistemin önemli özelliklerinden biri olmuştur[731]. 19'uncu yüzyılda sosyal güvenlikle ilgili yürürlüğe giren mevzuatın tümü, 20'inci yüzyılın başlarında 1911 yılında, İmparatorluk Sigorta Kanunu ile bir çatı altında toplanmıştır[732].

20'nci yüzyılın başlarından itibaren dul ve yetimler için emeklilik planları (1912), emeklilik yaşının 70'den 65'e düşürülmesi (1916), sosyal yardım hakkı (1924), işsizlik sigortası (1927), 60 yaşında işsiz kalanlar için özel emeklilik planları (1929) uygulanmaya başlanmıştır. Ancak bu gelişmeler ekonomik buhranla yavaşlamıştır. 1930'lı yıllardan sonra başlayan Hitler döneminde, emekliliğe ayrılanlar için sağlık sigortası uygulamalarına 1940'lı yılların başında başlanmıştır. Takip eden yıllarda ise prim oranı %5,6'ya yükseltilmiştir[733]. Bu oran takip eden on yıl boyunca aşamalı olarak %10'a kadar çıkarılmıştır.

Emeklilik sisteminde öngörülen ilk kapsamlı reform 1957 ve 1958 yıllarında gerçekleşmiştir. Emeklilik ödenekleri, brüt ücret artışına bağlı olarak belirlenmiştir. 1957 yılı öncesinde tümüyle fonlama sistemine dayalı olan Almanya emeklilik sistemi 1957 yılında dağıtım yöntemiyle finanse edilmeye başlanmıştır. Yükselen doğum oranları dağıtım sistemini daha faydalı hale getirmiştir. Hatta sistem, 1970'lerde sağladığı ödeneklerle dünyadaki en cömert sistem haline gelmiştir[734]. 1957 yılı reformuyla, emeklilik prim düzeyi %11'den %14'e yükseltilmiş buna karşılık işsizlik prim oranları %3'ten % 2'ye düşürülmüştür. 1972 yılına kadar engelliler hariç emeklilik yaşı 65 olarak uygulanmıştır[735].

Gönüllü mesleki emeklilik planları (betriebliche altersvorsorge), 1974 tarihli Şirket Emeklilik Kanunu (Betriebsrentengesetz) hükümleri uyarınca uygulanmaya başlanmıştır. Bu

---

[729] Nicole Brunhart, **Individual Financial Planning For Retirement: Empirical Insights From The Affluent Segment In Germany**, 1. Basım, Berlin: Springer-Verlag, 2008, s. 52.
[730] Maria Patricia Lewicki, **Sustainability Of The German Pension Scheme Employment At Higher Ages And Incentives For Delayed Retirement**, 1. Basım, Karlsruhe: Scientific Publishing, 2014, s.18.
[731] Erol ve Yıldırım, s. 52.
[732] Oktay, *Emeklilik Ödenekleri ve Vergilendirilmesi*, s. 127.
[733] Lewicki, s. 18.
[734] Axel Borsch-Supan ve Reinhold Schnabel, "Social Security and Retirement In Germany", Jonathan Gruber ve David A. Wise (Ed.), **Social Security And Retirement Around The World** içinde (135-180), Chicago: University of Chicago Press, 1999, s. 147.
[735] Axel Borsch-Supan, Anette Reil-Held ve Reinhold Schnabel, "Pension Privision In Germany", Richard Disney ve Paul Johnson (Ed.), **Pension Systems And Retirement Incomes Across OECD Countries** içinde (160-196), Cheltenham: Edward Elgars, 2001, s.164.

planlarla işverenler, çalışanlarına emeklilik dönemlerinde ödenek sağlayacak uygulamaları güvence altına almayı amaçlamıştır.

Almanya sosyal güvenlik mevzuatı 1980 yılında kabul edilen bir kanunla tek çatı altına toplanmıştır. 1980'li yıllarda iki farklı yöntemle erken emeklilik hakkı, Erken Emeklilik Kanunu ile (Vorruhestandsgesetz) sağlanmıştır[736].

1990'lı yılların başında emeklilik ödeneklerinde yaşanan genişlemeler, emeklilik sisteminin mali istikrarını tehdit etmeye başlamıştır. 1992 yılı itibariyle öngörülen reformların içeriğinde, sosyal güvenlik sisteminin fonlama yöntemine dönüş yapması ayrıca dağıtım sisteminde de radikal değişikliklere gidilmesi planlanmıştır[737]. 1992 yılında Sigorta Denetleme Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla; sigorta şirketleri, emeklilik şirketleri ile emeklilik fon yönetim şirketlerinin kuruluş, örgütlenme ve faaliyetlerinin denetimi düzenlemiştir[738]. 1999 yılında, yeniden dağıtım modeline geri dönülme kararı alınmıştır. Bu dönemde sistemin finanse edilmesi için çeşitli vergi gelirleri sosyal güvenlik kurumlarına tahsis edilmiştir. 1999'da enerji tüketimi üzerine uygulanan "Eko Vergi" aracılığıyla sistem desteklenmeye çalışılmıştır[739]. Bunun öncesinde yani 1998 yılında sosyal güvenlik prim oranında artış yapmak yerine katma değer vergisi oranında %1'lik bir artışa gidilmiştir[740].

2000'li yılların başında, Almanya'da emeklilik sisteminin uzun vadede mali açıdan sürdürülebilir olması için, yeni yasal düzenlemelere gidilmiştir. 21'inci yüzyılın başlarında Finansal Hizmetler Denetim Kanunu (2001) ve Emeklilik Tasarruf Kanunu (Altersvermögensgesetz) (2001) çıkarılmıştır. Bu kanun 1 Ocak 2002 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. Reform, Çalışma Bakanı Walter Reister zamanında yürürlüğe girdiği için "reister" reformu ya da "reister-rente"[741] reformu olarak adlandırılmaktadır[742]. Bu reformun

---

[736] Pablo Antolín ve Stefano Scarpetta, "Microeconometric Analysis of the Retirement Decision: Germany", **OECD Economics Department Working Papers No. 204**, Paris: OECD Publishing, 1998, s. 5.
[737] Oktay, *Emeklilik Ödenekleri ve Vergilendirilmesi*, s. 128.
[738] Oktay, *Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi*, s. 135.
[739] Axel Borsch-Supan, Anette Reil-Held ve Reinhold Schnabel, s. 165.
[740] Martin Schludi, **The Reform Of Bismarckian Pension Systems: A Comparison of Pension Politics In Austria, France, Germany, Italy And Sweden**, 1.Basım, Amsterdam: Amsterdam University Press, 2005, s. 263.
[741] "Reister" reformunun getirdiği yeniliklerden biri, sosyal güvenlik sisteminden ödenen ödeneklerin payını azaltmak ve özel gönüllü emeklilik fonlarını teşvik etmektir (Lewicki, s. 19). Reform, Almanya'da prim esaslı emeklilik planlarının varlığı yanında ek/tamamlayıcı BEP'lerin uygulanmasına dolayısıyla tasarrufların artmasına yardımcı olmuştur(Özel ve Yalçın, s.7.). Çeşitli vergi teşviklerine dayanan reform, devlet destekli bireysel ve mesleki ya da işveren/kurum yönetimindeki emeklilik planlarının teşvik edilmesini sağlamıştır (Igor Guardiancich, "Germany Current Pension System: First Assessment Of Reform Outcomes And Output", **Country Report**, Belgian: European Social Observatory, 2010, s. 2.). Ayrıca reformla emeklilere, mesleki ve bireysel emeklilik hesaplarında biriken tasarruflarla, hayat sigortası veya 85 yaşına kadar

hemen ardından, "rürup komisyonu" tarafından önerilen ve "reister" reformunun çeşitli yönlerini basitleştiren başka bir düzenleme Emeklilik Sigortası Sürdürülebilirlik Kanunu (Gesetz zur Sicherung der Nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung) adıyla, 1 Ocak 2005 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. 2003 yılında rürup komisyonu[743], emeklilik gelir hesaplamalarında sürdürülebilirlik faktörü adında bir aracın kullanılması yoluyla gelir bağlama oranlarının azaltılmasını önermiştir.

2004 yılında emeklilik uygulamaları ve yaşlılık ödeneklerinin vergilendirilmesi (Alterseinkünftegesetz - AltEinkG) ile ilgili yeni bir yasal düzenleme çıkarılmış, 1 Ocak 2005 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. Kanun, 2040 yılında kadar devam edecek bir süreçte artan oranlı vergilendirme yerine azalan oranlı vergilendirmeye imkân veren hükümleri içermektedir. Emeklilik öncesinde ödenen tüm primler vergiden muaf tutulmuştur. Buna karşılık emeklilik sonrası elde edilen ödenekler istisnasız vergiye tabi olacağı yasalaşmıştır[744]. 2007 yılında Emeklilik Yaşı Kanunu (RV Altersgrenzenanpassungsgesetz) kabul edilmiştir[745]. Kanun, emeklilik yaşının aşamalı olarak 2029 yılına kadar 67'ye yükseltileceğini

---

yaralanacakları bir yaşam sigortası satın alma hakkı tanınmıştır. Diğer taraftan reform, emeklilere emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlamayı hedeflemiştir. Emeklilik ödeneklerine ve emeklilik yönetim maliyetlerine tanınan vergisel ayrıcalıklar reformun önemli bir ayağını oluşturmuştur. Vergi teşviklerinden biri, ek/tamamlayıcı BEP'lere üye olan çalışanların/bireylerin sahip olduğu, maaş erteleme/maaş dönüşüm (Anspruch auf Entgeltumwandlung) adıyla bilinen vergi desteğidir. Hesapta biriken tasarrufların birikimi ve yatırım gelirleri vergiden muaf tutulmakta ancak birikim ve yatırım getirileri fondan çekilmesi sırasında vergilendirilmektedir. Literatürde bu uygulama "MMV" (Exempt-Exempt-Tax / EET) şeklinde ifade edilmektedir. Reister reformları ile birlikte mesleki ve bireysel emeklilik fonlarında biriken tasarruflar nominal değerleriyle yasal güvenceye kavuşturulmuştur (Brunhart, s. 63). Bu teşviklerin temel hedefi, kamu destekli emeklilik sistemlerinden çok ayaklı emeklilik sistemlerine dönüşümünün sağlanmasıdır. Reister reformu, kamu emeklilik sistemine yönelik düzenlemeleri de içermiştir. Reforma göre; kamu emeklilik sisteminden aylık bağlama oranı %70'den % 65'e düşürülmesi, paralel şekilde sistemin uzun vadede sürdürülebilir olması için prim oranlarının ücretlerin %20-22 düzeyinde olması hedeflenmiştir (Brunhart, s. 62.).

[742] Friedbert W. Rüb ve Wolfram Lamping, "German Pension Policies: The Transformation of a Defined Benefit System Into … What?", **German Policy Studies,** Vol. 6, No. 1, 2010, s. 146.

[743] Sağlık ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Bundes ministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung), 2002 tarihli Reister reformunun emeklilik ödeneği hesaplamalarının oldukça iyimser olduğu ve revize edilen devlet emekliliğinin, demografik değişiklikler sebebiyle bütçe üzerinde oluşturduğu baskının bertaraf edilmesinde yetersiz kaldığını tespit etmiştir. Sürdürülebilir bir sistem sağlamak adına Prof. Dr. Bert Rürup başkanlığında bir komisyon kurulmuştur. Bu nedenle komisyon, "Rürup Komisyonu" olarak adlandırılmaktadır. Yeni bir araç olarak sürdürülebilirlik faktörü, 2005'den beri etkili bir şekilde kullanılmaktadır. Sürdürülebilirlik faktörü, prim ödeyenlerin emekli olma oranlarının artmasına bağlı olarak emeklilik ödeneklerinde azalmaya sebep olan bir araçtır. Sürdürülebilirlik faktörünün uygulanmaya başlamasından sonra, emeklilik ödeneklerinin artması ücret ya da maaş artışlarından daha düşük bir düzeyde gerçekleşmiştir. Böylelikle gelir bağlama oranlarının 2005 yılında hesaplanan % 70 oranından 2050 yılına kadar % 52'ye gerileyeceği tahmin edilmektedir. Komisyon tarafından önerilen bir diğer önlem, emeklilik yaşının 65'den 67'e yükseltilmesidir. Komisyon önerilerinin bir diğeri ise daha uzun süre çalışmanın teşvik edilmesidir. Reister reformu gibi Rürup Komisyonu, gönüllü mesleki ve bireysel emeklilik tasarruflarına vergi teşviklerinin devamını ve genişletilmesini önermektedir. Diğer taraftan Reister reformlarının aksine Rürup Komisyonu, serbest meslek erbaplarına yönelik özel emeklilik planlarının kurulması için önerilerde bulunmuştur. 2003 yılında "Minijobs/Midijobs" reformu adı altında, 400 Avro'ya kadar ücretle çalışanların sosyal güvenlik sistemine dâhil edilmesinde kolaylıklar tanınmıştır (Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, s. 181.).

[744] 2004 yılında OECD tarafından yayımlanan çalışmalarda; Almanya'nın 65 yaş ve üstü yaşlı popülâsyonuyla en eski endüstriyelleşen uluslardan biri olduğu, bununla birlikte birçok ülkede olduğu gibi yaşlanan nüfusun sosyal güvenceye kavuşması ile ilgili finansal darboğazların devam ettiği ifade edilmiştir.

[745] Lewicki, s. 20.

düzenlemiştir. Aynı zamanda prim oranı % 19,9 olarak belirlenmiş ve 2012 yılında % 19,6 olarak uygulanmasına karar verilmiştir.

2009 yılında yürürlüğe giren Emeklilik Hakları Denkleştirme Reform Kanunu (Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs VAStrRefG), eşlerle ilgili emeklilik haklarının denkleştirilmesine yönelik usul ve esasları tümüyle değiştirmiştir. 2009 yılında öngörülen başka bir düzenlemede ise, sürdürülebilirlik faktörünün etkisini azaltacak yeni uygulamalar öngörülmüştür. Emekli ödeneklerinin ekonomik kriz dönemlerinde olumsuz yönde etkilenmesini telafi edecek otomatik stabilizatörlerin ödenek hesaplama esasına dâhil edilmesi yanında, ödeneklerde batı eyaletlerinde % 2,41, doğuda eyaletlerinde ise % 3,38 oranında artışa gidilmiştir [746] . Haziran 2013 tarihinde Emeklilik Reform Kanunu (Altersvorsorge-Verbesserungsgesetz) kabul edilmiştir. Kanunla, reister ve rürup emeklilik planları için yeni düzenlemeler öngörülmüştür[747].

3.2.2.2 Almanya Zorunlu Kamu Emeklilik Sistemi

Almanya'da 2005 yılı öncesinde parçalı bir yapıyla uygulanan kamu emeklilik sistemi tek çatı altına toplanmıştır [748] . 2005 yılına kadar, kamu emeklilik sigortasının (Deutsche Gesetzliche Rentenversicherung, GRV) üç kurumsal şubesi bulunmaktaydı. Bunlar;

- Tüm mavi yakalı çalışanlar için uygulanan ve serbest meslek erbaplarının sigortalandığı 23 bölgesel sigorta fonu (Landesversicherungsanstalten, LVAs), federal demiryolu sigorta fonu (Bundesbahnversicherungsanstalt) ve denizci sigorta fonu (Seekasse),
- Beyaz yakalı çalışanlar için uygulanan, maaşlı çalışanlar/sözleşmeliler için federal sigorta kurumunca (Bundesversicherungsanstalt fur Angestellte, BfA) yönetilen sigorta fonu,

[746] Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, s. 184.
[747] Düzenleme sonrasında, Reister ve Rürup emeklilik planlarını tedarik eden fon yönetim şirketlerinin, bilgi iletişim teknolojileri vasıtasıyla müşterileriyle açıklayıcı bilgi ve istatistikleri paylaşması zorunlu hale gelmiştir. Ayrıca fon yönetim şirketlerinin ve emeklilik planlarının maliyet ve kârlılık göstergeleri, masraflar ve risk kategorileri halinde yatırım araçlarının sıralanması ile ilgili açıklama yapmaları da zorunlu hale getirilmiştir.
[748] Erol ve Yıldırım, s. 196.

- Madenciler için federal sigorta fonudur (Knappscheftliche Rentenversicherung)[749].

Bu emeklilik sigortaları daha sonra Almanya Emeklilik Sigorta Enstitüsü Federasyonu (Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, VDR) diğer adıyla Almanya Sigorta Kuruluşları Birliği (ASKB) kapsamında bir araya toplanmıştır. Yani madenciler, denizciler ve demiryolu çalışanlarının sahip olduğu emeklilik fonları ile bölgesel fonların ve ücretli çalışanların sahip olduğu fonların ASKB kapsamında birleşmesine[750] karar verilmiştir. Böylelikle sistem, devlet emekli sandığı modeline göre işletilmeye başlanmıştır [751] . Günümüzde bu modelle toplumun yaşam standardının korunması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda sisteme dâhil olanlara yaşlılık, sakatlık ve malullük gibi risklere karşı güvence sağlanmaktadır. Kamu tarafından yönetilen sandığa bazı serbest meslek erbapları dâhil memurlar, işçiler, çiftçiler ve çeşitli meslek mensupları zorunluluk esasına göre katılmaktadır[752].

Zorunlu kamu emeklilik sigorta ya da diğer adıyla devlet emekli sandığı son haliyle, farklı üç sistemi bünyesinde barındırmaktadır. Bunlar; ASKB kapsamında kamu emeklilik sistemi, çiftçiler için kamu emeklilik sistemi ve son olarak memurlar, askerler ile yargıçlar için kamu emeklilik sistemidir[753].

Alman memurlar kendileri için sigorta primi ödememektedirler. Çünkü onlar için bütçe vasıtasıyla finanse edilen yaşlılık sigorta sistemi (memur emekli planı) uygulanmaktadır [754] . Memur emeklilik planlarına katılan ve 35 yıllık çalışma süresine ulaşanlara, en son ücretlerinin %75'inin kendilerine ödeneceği garanti edilmektedir[755]. Benzer şekilde serbest çalışan sanatçı ve gazeteciler içinde primler, sanatçı sosyal kasasından ödenmektedir[756]. 2013 yılından itibaren aylık 450 Avro üzerinde gelir elde eden tüm ücretliler ve maaş elde edenler ve daha düşük maaşlarıyla çıraklar bu sisteme dâhil edilirler. 450

[749] Erol ve Yıldırım, s. 196.
[750] Şeniz Özmert Koçer, "Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları", (**Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi,** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2014), s. 55.
[751] Erol ve Yıldırım, s. 196.
[752] Erol ve Yıldırım, s. 196-197.
[753] Guardiancich, *Germany Current pension system: First Assessment Of Reform Outcomes And Output*, s. 2.
[754] Brunhart, s. 56.
[755] Brunhart, s. 61.
[756] Koçer, s. 57.

Avro'dan daha az gelir elde edenler için "midijobs/minijobs" programları uygulanmaktadır[757]. 450 ile 850 Avro arasında gelir elde edenlerin ödedikleri primlerde indirime gidilmektedir. Ayrıca 16 yaş üzerinde olanlar, bu sisteme gönüllü prim ödeyebilirler[758].

Emeklilik yaşı, 1947 yılı öncesinde doğanlar için 65, 1947 ile 1964 yılları arasında doğanlar için; 2012 yılı ile 2029 yılları arasında birer aylık artışlarla 67'e yükseltilmesi planlanmış, 1964 sonrasında doğanlar için 67 yaş olarak belirlenmiştir[759]. 1947 ile 1964 yılları arasında doğanlar için 2012 yılından itibaren aylık artışlarla emeklilik yaşı 2023 yılında 66'ya ulaşacaktır. 2023 yılı sonrasında benzer şekilde iki aylık artışla emeklilik yaşının 2029 yılında 67'ye ulaşması tasarlanmıştır[760].

Zorunlu kamu emeklilik sigortasının finansmanı dağıtım modeline dayanmaktadır. Sisteminin finansman kaynağı, yasal emeklilik sigorta primlerdir[761]. Yani zorunlu kamu emeklilik sigortası, sosyal güvenlik vergisi (payroll tax) adı verilen parafiskal kamu gelirleriyle finanse edilmektedir[762]. Diğer finansman kaynağı ise; genel vergi gelirlerinden ayrılan paylardır.

2012 yılında ödenen prim oranı aylık brüt ücretin %19,6'sı (2015 yılından itibaren %18,7'si)'dir. Bu oran maden çalışanları için 25,9'dur[763] (2013 yılından itibaren %26'dır). Yıllık olarak ödenecek sosyal güvenlik primi, prim hesaplanmasına esas brüt tavan ücret (yani sosyal güvenlik gelir eşiği) (beitragsbemessungsgrenze); batı eyaletlerinde (western bundesländer) 2015 yılı için 72.600 € (madenciler için 89.400 €), doğu eyaletlerinde (eastern bundesländer) 2015 yılı için 62.400 €'luk (madenciler için 76.200 €) tutarlar üzerinden hesaplanmaktadır. Yani aylık prim üst düzeyi, batı eyaletlerinde 6.050 Avro, doğu eyaletlerinde ise 5.200 Avro, sosyal güvenlik aylık gelir eşiğinin %18,7'sidir. Bu prim dışında acil durum rezervi (nachhaltigkeitsrücklage) olarak aylık giderlerin asgari % 0,2 ve azami % 1,7 oranında bir fonun oluşması sağlanır[764]. Belirtilen tutarların yarısı işveren diğer

[757] Koçer, s. 57.
[758] Brunhart, s. 57.
[759] Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, s. 45.
[760] Rüb ve Lamping, s. 147.
[761] Oktay, *Emeklilik Ödenekleri ve Vergilendirilmesi*, s. 131.
[762] Axel Borsch-Supan ve Reinhold Schnabel, s. 148.
[763] Brunhart, s. 58.
[764] Guardiancich, *Germany Current Pension System: First Assessment Of Reform Outcomes And Output*, s. 2.

yarısı çalışan tarafından ödenmektedir. Alman emeklilik sigorta kurumu her yıl ödenecek prim düzeyini yeniden değerleyerek ilan etmektedir.

Emeklilere ödenecek ödenek; ortalama ücrete, yaşa ve ödenen prim düzeyine bağlıdır[765]. Asgari prim ödeme süresi 5 yıldır[766]. Yani en az 5 yıl prim ödeyerek yasal emeklilik yaşında asgari düzeyde emeklilik hakkı elde edilmektedir. Erken emeklilik en az 35 yıl prim ödeyen ve 63 yaşına ulaşanlar için mümkündür. Bu yöntemle emekli olanların ödeneklerinde % 0,3 oranında kesinti uygulanmaktadır[767]. Ayrıca % 50 sakatlığı olan 60 yaşındaki bireylerin 35 yıl prim ödeme şartıyla emekli olmaları sağlanır[768]. Bu durumda engelli bireylere emeklilik ödeneği tam ödenir. Emekliliği gelen ancak emekliye ayrılmayanlar içinse aylık % 0,5 daha fazla emeklilik ödeneği ödenmektedir. 45 yıl prim ödeyen ve normal emeklilik yaşına ulaşan standart emekliler (Eckrentner) ücretlerinin %70'i oranında tam bir emeklilik ödeneğine sahip olurlar[769]. Diğer emeklilik halleri şu şekildedir:

- "Altmış yaşını doldurmuş, 15 yıl hizmeti olan, son 10 yıl içinde 8 yıl prim ödemiş ve son 1,5 yıl içinde 52 hafta işsiz kalmış olanlar, kesintili yaşlılık ödeneğine hak kazanmaktadırlar"[770].
- "1952 yılından önce doğmuş, 60 yaşını doldurmuş, 15 yıl hizmeti olan ve 40 yaşını doldurduktan sonra 10 yıldan fazla sigorta primi ödemiş olan kadın sigortalılar, kesintili yaşlılık ödeneğine hak kazanmaktadırlar"[771].

3.2.2.3 Almanya Gönüllü Bireysel Emeklilik Sistemi

1994 yılında Dünya Bankası tarafından önerilen üçayaklı sosyal güvenlik sistemini uygulayan ülkelerden biri de Almanya'dır. Almanya sosyal güvenlik sisteminin ilk ayağında zorunlu emeklilik sigorta programı (gesetzliche rentenversicherung) , ikinci ayağında mesleki emeklilik planları (berufliche/ betriebliche vorsorge) ve son ayağında ise gönüllü emeklilik planları (private vorsorge) yer almaktadır. Yaklaşık onbeş-yirmi yıl öncesine kadar Almanya'da yaşayan emeklilerin ortalama emeklilik gelirlerinin % 85'i kamu emeklilik

[765] Thomas L. Hungerford, "Is There An American Way Of Aging? Income Dynamics Of The Elderly In The U.S. And Germany", **Working Paper No: 365**, New York: Levy Economics Institute of Bard College, 2002, s.3.
[766] OECD, **Pensions At A Glance 2013: OECD And G20 Indicators,** 1. Basım. Paris: OECD Publishing, 2013, s. 256.
[767] Koçer, s. 59.
[768] OECD, *Pension At A Glance 2013: OECD And G20 Indicators*, s. 257.
[769] Brunhart, s. 57.
[770] Koçer, s. 59.
[771] Koçer, s. 59.

sigortasından, %5'i mesleki emeklilik planlarından ve % 10'nu BEP'lerden sağlanmaktaydı[772]. Emeklilik gelirleri içerisinde kamu emeklilik sigortasının oranının büyük olması, onun zorunlu olmasından kaynaklanmaktadır [773] . Son dönemlerde ise kamu emeklilik sigortalarından mesleki emeklilik planlarına ve BEP'lere doğru bir yönelme gerçekleşmektedir[774].

3.2.2.3.1 Mesleki/Şirket Emeklilik Planları

Gönüllü katılıma açık mesleki emeklilik planları, yürürlüğe giren 1974 tarihli Şirket Emeklilik Kanunu (Betriebsrentengesetz) hükümlerine göre uygulanmaya başlanmıştır. Bu planlarla ilgili önemli değişiklik 2002 yılında reister reformlarıyla gerçekleşmiştir. İşverenlerin finansmanına destek verdiği mesleki emeklilik planları genellikle büyük şirket ya da kurumlar tarafından kurulmaktadır. Bu tür planlar çalışanlara şirkette belirli bir süre çalışmaları ardından teklif edilmektedir. Uygulamada, mesleki emeklilik planları kapsamına dâhil olan yüksek gelirli çalışanlar ile yönetici personel için daha avantajlı alternatifler sunulmaktayken, yarı vasıflı çalışanlar için bu avantajların ücretlerine oranla azaldığı görülmektedir[775]. Bunun nedeni, yüksek ücretli kaliteli elemanların işletmede çalışmaları ve onların çalışma sürelerince firmalara bağlı kalmaları amaçlanmaktadır.

Kamu sektöründe ya da ilişkili hizmetlerde ücretli çalışanlar ya da maaşlı çalışanların tümü, dâhil oldukları birinci ayak emeklilik sigortası yanında mesleki emeklilik planlarına katılmaları serbesttir. Diğer taraftan belirli işlerde çalışan serbest meslek erbapları örneğin; doktorlar, diş hekimleri, veterinerler, cerrahlar, eczacılar, avukatlar, noterler, vergi ile ilgili konularda çalışan danışmanlar ve kendi adına ya da işveren olarak çalışan ya da derneklere ait iktisadi işletmelerde çalışan çiftçiler birinci ayak zorunlu emeklilik sisteminden ayrılarak bağımsız olarak kendi emeklilik planlarını kurabilirler. Bu planlar da; mesleki emeklilik kapsamında kabul edilmektedir.

Alman mesleki emeklilik planlarının, finansman yöntemine göre, farklı uygulamaları bulunmaktadır. Bunlar, maaş esaslı planlar (leistungszusage), prim esaslı planlar (beitragsorientierte leistungszusage) ve asgari ödenek sağlayan prim esaslı planlardır. 2001

[772] Brunhart, s. 54.
[773] Taşçı, *Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, Birleşik Krallık ve İtalya Örnekleri*, s.191.
[774] Rüb ve Lamping, s. 164.
[775] Brunhart, s. 60.

öncesinde sadece maaş esaslı planlara izin verilmiştir. Bu süreçte işverenler sıkı bilgilendirme, yönetim ve vergi ödevleri ile karşı karşıya kalmıştır. 2001 sonrasında reister reformuyla prim esaslı emeklilik planlarının kurulmasına izin verilmiş ve planlara çeşitli ayrıcalıklar tanınmıştır. Prim esaslı emeklilik planlarına tanınan ayrıcalıklardan biri, ABD'de uygulanan ücret erteleme yöntemine benzer "maaş-dönüşüm" adıyla uygulamaya koyulmuştur. Bu planlar sadece işverenin önerisi, çalışanların talep etmeleri halinde kendilerine sunulur. Yani mesleki emeklilik planlarına katılım gönüllük esasına dayanmaktadır[776]. Bu kapsamda işverenler, çalışanların ücretleri üzerinden %4'e kadar kesinti yaparak katkı payı ödemek durumundadırlar. Ayrıca işverenlerin bu planlara katkı payı ödemelerine izin verilir.

Mesleki emeklilik planlarının işverenlerce uygulanacak farklı türleri bulunmaktadır. Bunlar iki başlık altında toplanmaktadır. İlk grup planlar doğrudan işveren tarafından kurulmakta ve üyelerine ödenekler bu planlardan karşılanmaktadır. Bu planlar doğrudan sigorta planları (direktversicherung) olarak adlandırılmaktadır. Doğrudan sigorta kapsamında çoğu şirket bir sigorta şirketi aracılığıyla bu planları yönetme yetkisine sahiptir. Uygulamada işverenler çalışanları için hayat sigortasına benzer bir poliçe imzalamaktadır. Katkı payları işveren tarafından ödenmektedir. Bu planları sunan tüm şirketler, Emeklilik Sigorta Birliği'ne (ESB) ayrıca ödeme yapmak durumundadır. İkinci grup planlar dolaylı emeklilik planlarıdır ve bunlar 4 grupta toplanır. Bu planlar; doğrudan işveren destekleri, emeklilik fonu, yardım sandığı ve emeklilik sandığıdır.

- Doğrudan işveren destekleri (direktzusage des arbeitgebers): İşverenlerin, çalışan adına bir sigorta şirketiyle doğrudan sözleşme yaptığı planlardır. Yönetim ücretlerinin düşük olduğu bu planlar için ESB'ye ödeme yapılmamaktadır. Bu nedenle mesleki emeklilik planları arasında en sık tercih edilen plan türüdür. Bu planlara hem işverenlerin hem de çalışanların katkı payı ödemesine izin verilmektedir.
- Emeklilik fonu (pensionsfondszusagen): İşverenlerin ayrı ayrı ya da birlikte kurdukları fonlardır[777]. Ya da işverenler, kurulmuş olan fonlara katılabilirler. Katkı paylarının işverenler tarafından ödendiği fonlarda biriken tasarruflar, sermaye piyasalarında özgürce değerlendirilebilir. Fonlardan hak edilen emeklilik ödeneği yatırım performansına bağlıdır.

[776] Brunhart, s.59.
[777] Oktay, *Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi*, s. 136.

İşveren, fona ödenen katkı payı tutarlarını aynı düzeyde korumak zorundadır. Bu planlar Federal Finansal Denetim Kurumu (FFDK) izniyle kurulmakta ve denetlenmektedir.

- Yardım sandığı (unterstützungskasse): Emeklilik sandığına benzer şekilde dış kaynaklı bir plandır ve işverenler bu planlara vergi ödemeksizin sınırsız miktarda katkı payı ödeyebilir. Aynı zamanda çalışanlarda, sandığa katkı payı ödeyebilir. Emekli sandıklarının aksine işverenler, ESB'ye ödeme yapmak zorundadırlar. Diğer taraftan bu planlar Emeklilik Sigorta Fonu (ESF) tarafından sigortalanmaktadır. Eğer işveren bu sigorta güvencesinin dışında kalırsa, ödenecek katkı payları ve fon varlıklarına sınır getirilmektedir.
- Emeklilik sandığı (pensionskasse): Hukuken bağımsız olan bu planlar tek bir şirket ya da bütün bir endüstriyel sektör tarafından kullanılmaktadır[778]. Bu planlara dâhil olan çalışanlara, sigorta sözleşmesi imzalama hakkı tanınmakta ve katkı payları işverenleri tarafından ödenmektedir. Sıkı yatırım kısıtlamalarına tabi olan bu fonlarda biriken tasarrufların sınırlı sayıda hisse senedine yatırım yapılmasına izin verilir. Bu planlar FFDK tarafından denetlenmektedir. Son olarak işverenler ESB'ye ödeme yapmak zorunda değildir.

Mesleki emeklilik planlarının temel özellikleri Tablo 6'da özetlenmiştir. Tablo 6'dan da görüleceği üzere yalnızca üç plan (doğudan destek, emeklilik sandığı, emeklilik fonu) sübvansiyon ve vergi indirimlerinden yararlanmaktadır. Aynı zamanda bu planlar kamunun denetimi kapsamındadır. Doğrudan sigorta ve yardım sandığında biriken tasarruflar kuruma ait menkul kıymetlerde değerlendirilirken, diğer planlarda oluşan fonlar kurumsal menkul kıymetler dışındaki sermaye araçlarına da yönlendirilebilir. Doğrudan destek ve emeklilik sandığı dışındaki planlarda biriken fonlar iflasa karşı ESF tarafından sigortalanır (pensions-sicherungs-verein). ESF tarafından iflasa karşı sigortalanmayan fonlar, sigorta dışında kalmaları nedeniyle indirgenmiş bir sigortalama vergisi öderler ayrıca bu planlara ödenecek prim tutarları, emekli sandığı ve doğrudan destek fonlarına ödenecek prim tutarının %20'sidir.

Mesleki emeklilik planları kapsamında emeklilik hakkından yararlanabilmek için; çalışanın işyerinden ayrıldığı tarihte asgari olarak 35'inci yaşını tamamlamış olması, işletmede çalışılan on yıl boyunca, kamuya ait bir işyerinde çalışılmış ise 5 yıl boyunca katkı

[778] Guardiancich, *Germany Current pension system: First Assessment Of Reform Outcomes And Output*, s. 4.

payı ödemiş olması ve son olarak on iki yıldan beri istihdam edilmiş ve asgari olarak üç yıldan beri sisteme katkı payı ödemiş olması gerekmektedir[779].

Tablo 6

Almanya'da Mesleki Emeklilik Planları

	Doğrudan İşveren Destekleri	**Yardım Sandığı**	**Doğrudan Sigorta**	**Emeklilik Sandığı**	**Emeklilik Fonu**
Primlerin Vergilendirilmesi	Vergiden Muaf		**1.** Sabit Vergi Oranı **2.** Tümü vergilendirilir ancak süvbansiyon ve vergi indirimi teşvikleri	**1.** Sabit Vergi Oranı. **2.** Tüm vergilendirilir ancak süvbansiyon ve vergi indirimi teşvikleri. **3.** Sosyal Güvenlik Gelir Eşiğinin %4'üne kadar vergiden muaf.	**1.** Tüm vergilendirilir ancak süvbansiyon ve vergi indirimi teşvikleri. **2.** Sosyal Güvenlik Gelir Eşiğinin %4'üne kadar vergiden muaf.
Ödeneklerin Vergilendirilmesi	Vergiye Tabi		Beyan Edilir Vergiye Tabi	Beyan Edilir Vergiye Tabi	Vergiye Tabi
Yatırımlar	Kurum İçi		Kurum Dışı		
Fonların Sigortalanması	Emeklilik Sigorta Fonu		Yok		Emeklilik Sigorta Fonu
Kamu Denetimi	Yok		Federal Sigorta Kurumu		

Kaynak: Axel Börsch-Supan ve Christina B. Wilke, "The German Public Pension System: How It Was, How It Will Be", **Working Paper 10525**, Boston: National Bureau Of Economic Research, 2004, s. 37.

Katkı payı düzeyleri plan türlerine göre değişmektedir. Maaş esaslı emeklilik planlarında katkı payı tutarı, sosyal güvenlik gelir eşiğine kadar ödenen ücretlerin % 0,5 ile %1,5 arasında, sosyal güvenlik gelir eşiği üzerinde ücret elde edenler için elde edilen ücretin hizmet yılı ile çarpılması suretiyle bulunan tutarın % 1,4 ile % 2 arasında ödenmektedir. Prim esaslı emeklilik planlarındaysa katkı payı tutarı, sosyal güvenlik gelir eşiğine kadar ücretlerin % 4 ile %8'i arasında, sosyal güvenlik gelir eşiği üzerinde olan ücretlerden % 10 ile % 15'i arasında ödenmektedir.

Mesleki BEP'lere ve diğer BEP'lere dâhil olan bireyler için devlet desteği modeli uygulanmaktadır. Devlet tarafından sağlanan destekler ya bireysel emeklilik hesaplarına doğrudan sübvansiyonlarla ödenir ya da vergi indirimi yoluyla sağlanır. Vergi indirimi

[779] Koçer, s. 63.

yöntemi; vergi dairesi tarafından hesaplanarak belirlenen, bireyler için daha avantajlı olan katkı paylarının vergiden indirilmesi şeklinde uygulanmaktadır. Vergiden indirilebilir pkatkı payı uygulaması ortalama gelir düzeyi üzerinde olan çalışanlar için daha avantajlı iken, doğrudan sübvansiyonlar nispeten daha düşük gelirliler ya da öğrenciler için avantaj sağlamaktadır. 2007 sonrasında devlet desteğinin üst limiti 2.100 € olarak tespit edilmiştir[780].

Emeklilik planlarında emeklilik yaşı farklılaşmakta ancak genel olarak 65 yaş uygulanmaktadır[781]. Sosyal güvenlik emeklilik yaşına paralel olarak, yeni planlarda emeklilik yaşı 67 olarak belirlenmiştir. Emeklilik yaşına ulaşan çalışanlarla işverenlerin bir anüite sözleşmesi akdetmesiyle ödeneklerin hak sahiplerine ödenmesi sağlanır. Yani işverenler emeklilik ödeneklerini, sigorta şirketi, ya da herhangi bir finansal kuruluş aracılığıyla ödemek zorunda değildir.

3.2.2.3.2 Bireysel Emeklilik Planları

Almanya'da BEP'ler, 2001 yılında reister reformları sonucunda uygulanmaya başlanmıştır. Bu planlar, Amerika'da ve İngiltere'de uygulamada olan bireysel emeklik hesaplarına benzetilmektedir[782]. Reform, ek tasarruf yaratmak isteyen çalışanlar için emeklilik fonlarına veya doğrudan bireysel emeklilik yönetim şirketlerine katkı payı ödeme imkânı sunmaktadır[783]. BEH'ler; reister reformları yanında, rürup reformlarının yürürlüğe girmesiyle devletçe desteklenmeye başlanmıştır. Yani hesap sahiplerine bir yandan vergi ertelemesi veya vergi indirimi şeklinde vergi teşvikleri sağlanırken, bir yandan da doğrudan destekler/sübvansiyonlar uygulanmaktadır. Ancak, Almanya'da BES, özel mesleki emeklilik planları (yani ikinci ayak emeklilik planları) kadar gelişmemiştir[784]. Buna rağmen garanti edilen ödenekler yanında plan yönetim ücretlerinin düşük düzeylerde olması ve plan sahiplerine yönelik bilgilendirme şartları, planları daha elverişli kılmaktadır. Dahası biriken tasarruflar, varlık testi hesabında da dikkate alınmamaktadır. Katkı payları ve bunlarla yaratılan tasarrufların yatırım getirileri vergiden muaftır. Emeklilik sonrası elde edilen ödeneklerin tamamı vergiye tabidir. Dolayısıyla MMV vergilendirme rejimi burada da

[780] Brunhart, s. 63.
[781] Oktay, Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi, s. 137.
[782] Hans Fehr ve Christian Habermann, "Private Retirement Savings In Germany: The Structure Of Tax Incentives And Annuitization", **CESifo Working Paper, No. 2238**, Berlin: German Socio-Economic Panel Study, 2008, s. 1.
[783] Altaş, s.23
[784] Altaş, s.23

belirginleşmiştir. Bireysel emeklilik hesaplarına üye olanlar için emeklilik yaşı 67'dir. Ancak çeşitli seçeneklerle yani ödenen katkı payı düzeyi ve emeklilik sonrası elde edilen ödenekle ilişkili olarak emeklilik yaşı 65 olarak da uygulanabilir.

Reformlar sonrasında bireysel emeklilik hesaplarıyla ilgili iki farklı plan uygulanmaya başlanmıştır. Bunlardan ilki reister BEP'ler (reister-rente), diğeri ise rürup BEP'lerdir (rürup rente).

Förder BEP'ler (förder-rente) olarak da bilinen reister BEP'lerin önemli özelliği devlet tarafından sübvanse edilmeleridir. Plana; gelir vergisi mükellefi ücretliler, kamu emeklilik sigortasına prim ödeyen ve tevkifata tabi (lohnsteuer) gelir elde eden ücretliler yanında işsizlik yardımı alanlar, memurlar, askerler, askere alınan gençler, yargıçlar ve çalışmaktayken malul kalan vatandaşların katkı payı ödemesine izin verilir. Aynı zamanda sisteme katılma hakkı olanların eşleri de kendi adlarına sisteme katkı payı ödeyebilirler. BES'de uygulanacak katkı payı tutarları, sözleşme ile belirlenmektedir. BES'e ödenecek katkı payı düzeyinin üst sınırı batı eyaletleri ile doğu eyaletleri için aylık sosyal güvenlik gelir eşiğinin %18,7'si olarak hesaplanmaktadır. Batı eyaletlerinde 2016 yılı için aylık sosyal güvenlik gelir eşiği 1.159,40 Avro, doğu eyaletlerinde 1.009,80 Avro'dur. Aynı şekilde BES için ödenecek asgari katkı payı tutarı, sosyal güvenlik sistemine dâhil olmak için asgari ücret tutarı olan 450 Avro'luk tutarın %18,7'sidir. Yani BES'e ödenecek asgari tutar hem batı hem de doğu eyaletleri için 84,15 Avro'dur. Plana kayıtlı olanlara devlet tarafından yıllık olarak, "asgari bonus" adı altında 60 Avro'luk asgari ödeme (Sockelbeitrag) yapılmaktadır. Azami bonus/sübvanse tutarını hak etmek için BES'e yıllık gelirin en az %4'üne kadar katkı payı ödenmesi gerekmektedir (mindesbeitrag). BES'e katılımın teşvik edilmesini sağlayan yöntemlerden biride, ilk defa plana üye olan özellikle çıraklara ve genç çalışanlara tanınan, sisteme giriş bonusu (berufseinsteiger-bonus) adı altında ve 200 Avro tutarındaki devlet desteğidir. Prim ve bonuslar dâhil olmak üzere yıllık destek en fazla 2.100,00 Avro'dur. Devlet tarafından ödenen sübvansiyon tutarı yıllar itibariyle 2008 yılına kadar artış göstermiştir. Uygulanan yıllık sübvanse tutarları, bekâr olanlar için 154,00 Avro, belirli şartları karşılayan evli çiftler için 308 Avro, 2008'den önce doğan her çocuk için 185 Avro, 2008'den sonra doğan her çocuk için 300 Avro'dur. Bonuslar dâhil ödenen tüm katkı payları, vergi indirimi olarak kabul edilmektedir.

Reister planlar devlet tarafından sertifikalandırılır ve sıkı bir düzenlemeye tabi tutulur. Plan yönetimleri; maliyetler, ödenekler, acente komisyonları, ücretler ve diğer detaylarla ilgili bilgi müşterilere tam olarak açıklanmakta ve planlar saydam hale getirilmektedir. Ödenekler emeklilere 60 yaşında itibaren ödenmeye başlanabilir ve gelir vergisine tabidir. Planlar üyelerine, farklı ödeme seçenekleri sunmaktadır. Bu seçenekler, toplu çekim ya da anüite hakkı yanında bu iki seçeneğin birleşimi şeklinde sunulması mümkündür.

Temel BEP olarak adlandırılan rürup planları serbest meslek erbapları, serbest çalışanlar ve yüksek gelir elde eden kesimler için geliştirilmiş ve kamu emeklilik sigortasına benzer getiri ve vergilendirme özelliklerine sahiptir. Bu planlar özellikle yüksek vergi yükü taşıyan bireyler için tasarlanmıştır. Plana ödenen primlerden ötürü bireyler, herhangi bir sübvansiyondan yararlanmamaktadırlar. Ancak ödenen katkı payları nedeniyle bireylere önemli miktarlarda vergi indirimi sağlanmaktadır. 2015 yılında uygulanan vergi indirim tutarı bekâr kişiler için yıllık azami 22.000 Avro ve evli çiftler için yılık 44.000 Avro olarak tespit edilmiştir. Tasarrufların miktarı eşler arasında bölünebilir. Rürup BEP'lerden emekli olan bireylere yaşam boyunca emeklilik ödeneği temin edilebilir. Emeklilik ödeneğinin tutarı, bireylerin işsizlik ödeneği gibi başkaca ödenekler alması halinde dahi azaltılmaz. Planlarda biriken tasarruflar verasete konu edilmez[785]. Bu planlarda tasarruf edilen fonların toplu olarak çekilmesi sınırlandırılmıştır[786]. Planlarda biriken tasarruflar başkalarına devredilmeleri ve rehin altına alınmaları da yasaklanmıştır. Vergi indiriminden yararlanılacak tutar; 2005 yılında %60 olarak başlayan orandan yıllar itibariyle % 2'lik artışlarla, 2015 yılında % 80'e yükselmiştir. 2015 yılında ödenen katkı paylarının % 80'inin vergiye tabi gelirden indirilmesine izin verilmektedir.

3.2.2.4 Almanya Vergi Sistemi ve Emeklilik Sisteminin Vergilendirme

3.2.2.4.1 Almanya Vergi Sistemi

Almanya'da vergilendirme yetkisi federal devlet (bund) ve eyaletler (länder) arasında paylaştırılmış aynı zamanda yerel yönetim örgütlerine (städte/gemeinden) bazı vergilerin

[785] Mustafa Çolak, "Ulusal ve Uluslararası Düzeyde Bireysel Emeklilik Sistemlerinde Vergileme Anlayışı ve Öneriler", **Akademik Yaklaşımlar Dergisi**, Cilt. 3, Sayı. 1, 2012, s. 85.
[786] Hans Fehr ve Christian Habermann, s. 1.

tahsil yetkisi bırakılmıştır. Federal düzeyde gelir üzerinden alınan vergiler; gelir vergisi (einkommensteuer), kurumlar vergisi (körperschaftsteuer) ve ticaret vergisidir (gewerbeertragsteuer). Alman gelir vergisi kanunu (einkommensteuergesetz - EStG) md. 22/(a)'da (rentenbezugsmitteilungen an die zentrale stelle) gelirin unsurlarından sair gelirler başlığı altında emeklilik ödenekleri düzenlenmiştir. Emeklilik ödenekleri gelir vergisine tabidir[787]. Gelir vergisi kişisel özelliklere bağlı olan artan oranlı bir tarife yapısına sahiptir. Artan oranlı tarifede bekâr mükellefler ile evli çiftler için matrah dilimleri ayrı ayrı belirlenmiştir. Bekâr mükellefler için 8.354 Avro'ya, evli mükellefler için 16.708 Avro'ya kadar beyan edilen gelirlerde vergi oranı % 0'dır.

Emeklilik şirketleri, kurumlar vergisi, ticaret vergisi ve katma değer vergisi mükellefidirler. Şirketler tarafından herhangi bir ayrım yapılmaksızın elde edilen tüm kazanç ve iratlar kurumlar vergisine tabidir. Kurumlar vergisi oranı, kazançların dağıtılmış olup olmadığına bakılmaksızın hem dar hem de tam mükellef kurumlar için %15'dir[788]. Vergilendirme dönemi takvim yılı olup, mükellefler elde ettikleri kazançları takvim yılını takip eden yıl Mayıs ayının sonuna kadar beyan ederek ödemek zorundadırlar. Emeklilik şirketleri aynı zamanda ticaret vergisinin de mükellefidirler. Yerel idarelerin tahsile yetkili olduğu ticaret vergisinin oranını belirleme yetkisi yerel idarelere bırakılmıştır. Bu nedenle vergi oranı yerel idareler arasında farklılık göstermektedir. Yerel idareler, işletmelerce elde edilen gelirler üzerine uygulanan verginin oranını genel olarak %14 ile %17 arasında uygulamaktadır[789]. Gelir vergisi ve kurumlar vergisi mükellefleri elde ettikleri kazançlar üzerinden ayrıca % 5,5 oranında ek dayanışma vergisi (solidaritätszuschlag) ödemektedirler.

3.2.2.4.2 Almanya Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi

3.2.2.4.2.1 Almanya Kamu Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi

2005 yılına kadar sosyal güvenlik ödeneklerine vergi muafiyeti uygulanmaktaydı. Sonrasında, vergilendirme rejimi ilk kez emeklilik aylığının ödendiği yıla bağlanmıştır. 2006 yılından önce ödenen ilk emeklilik aylığının % 50'si gelir vergisine tabi tutulmuştur. 2006'dan

[787] Filiz Ekinci, "Gelir Vergisi Tarifesi: Almanya ve Türkiye Uygulamasının Karşılaştırılması", **Dumlupınar Üniversitesi SBE Dergisi,** Sayı. 32, Cilt. 2, 2012, s. 192.
[788] PKF International Limited, PKF Worldwide Tax Guide 2013, 2013, http://www.pkf.com/media/1954392/germany%20pkf%20tax%20guide%202013.pdf (7 Kasım 2015), s. 1.
[789] PKF International Limited, s.1.

itibaren yeni emeklilik ödenekleri için vergilendirme düzeyi 2040'a kadar adım adım arttırılması planlanmıştır. 2015 yılı için bu oran % 70 olarak uygulanmaktadır. Yani sosyal güvenlik sisteminden hak edilen ödeneklerin %70'i gelir vergisine tabidir. Ayrıca emeklilerce hak edileni diğer tüm emeklilik ödenekleri gayri safi gelire dâhil edilmek zorundadır.

Sisteme işverence ödenen primlere gayrisafi gelir üzerinden indirim hakkı tanınmıştır. Kamu sosyal güvenlik sistemine; sosyal güvenlik gelir eşiğinin %80'ine (yani yıllık 17.737,60 Avro'ya) kadar, işveren ve çalışanlar tarafından ödenen primler onların gayrisafi gelirlerinden indirilir. Görüldüğü üzere işverene tanınan indirim hakkı aynı zamanda çalışanlarada tanımıştır. Kamu emeklilik sigorta fonundan ödenen ödeneklerin 2015 yılı için % 70'i vergiye tabidir[790]. Serbest meslek erbapları tarafından 2.800 Avro'ya kadar, memurlar ve diğer ücretliler için 1.900 Avro'ya kadar ödenen (hayat sigortası, kaza sigortası, işsizlik ve sakatlık ya da özel sağlık sigorta gibi) şahıs sigorta primlerinin vergiye tabi gelirden indirilmesine izin verilir.

3.2.2.4.2.2 Almanya Mesleki Emeklilik Planlarının Vergilendirilmesi

Mesleki emeklilik planlarına işverence ödenen katkı payları ile ertelenmiş ücret yöntemiyle çalışan tarafından ödenen katkı paylarına yönelik vergilendirme rejimi, karar verilen finansman yöntemine göre farklılaşmaktadır.

Doğrudan sigorta planlarına ödenen katkı paylarının tümüne indirim hakkı tanınmamıştır. Doğrudan sigorta planlarına öden katkı payları; ister işveren tarafından ödensin ister maaş erteleme yoluyla çalışan tarafından ödensin vergiye tabi gelirden indirilebilir katkı payı tutarı, 2009 yılından beri sosyal güvenlik gelir eşiğinin (beitragsbemes-sungsgrenze) % 4'dür. Sosyal güvenlik gelir eşikleri ve diğer çeşitli veriler aşağıda Tablo 7'de verilmiştir.

Ancak mesleki emeklik planlarından emekli sandığı, doğrudan sigorta ve doğrudan destek için bu sınırlar uygulanmamaktadır. 2005 yılı öncesine ait olan ve doğrudan sigorta poliçelerine bağlı olarak ödenen toplu ödenekler eski hükümlere göre vergiden muaf kabul edilmekteydi. Bunun karşılığında eski hükümlere göre ödenen katkı payları üzerinden vergi

[790] Deloitte Touche Tohmatsu Limited, Taxation and Investment In Germany 2015, 2015, http://www.iberglobal.com/files/2015/germanyguide-deloitte.pdf (7 Kasım 2015), s.23.

hesaplanmaktaydı. O dönemde katkı payları üzerinden kilise vergisi ve ek dayanışma vergisi dâhil sabit %20 oranında gelir vergisi tahsil edilmişti. Bu süreçte eski hükümlere tabi üyelerin yeni hükümlere uygun planlara geçişi desteklenmiştir. Geçişi kabul eden üyelere, vergiden muaf yıllık 1800 Avro ek katkı payı ödeme hakkı tanınmıştır. Ayrıca bu planlar için vergi teşvik ve sübvansiyonların uygulanmasına devam edilmektedir. Katkı payları vergiden muaf ödeniyorsa ya da sübvansiyon ödemeleriyle destekleniyorsa emeklilik ödeneklerinin tamamı vergiye tabidir. Ancak; hesaplarda biriken tasarruflar toplu olarak çekilirse, üyeler vergi teşvik ve sübvansiyonlardan yararlanamazlar. Emeklilik sandığı ve emeklilik fonu şeklinde kurulan mesleki emeklilik planları için vergilendirme rejimi doğrudan sigorta yöntemi ile aynıdır.

Tablo 7
Almanya Kamu Emeklilik Sigortası İle İlgili Çeşitli Veriler

Gelir Eşikleri ve Prim Oranları	Batı Eyaletleri	Doğu Eyaletleri
2015 Yılı Yıllık Gelir Eşiği	72.600,00 Avro	62.400,00 Avro
2016 Yılı Yıllık Gelir Eşiği	74.400,00 Avro	64.800,00 Avro
2015 Yılı Aylık Gelir Eşiği	6.050,00 Avro	5.200,00 Avro
2016 Yılı Aylık Gelir Eşiği	6.200,00 Avro	5.400,00 Avro
2015 & 2016 Yılı Aylık Prim Oranı	% 18,70	% 18,70
2015Yılı Aylık Azami PrimTutarı (İşveren ve Çalışan)	1.131,36 Avro	972, 40 Avro
2016Yılı Aylık Azami PrimTutarı (İşveren ve Çalışan)	1.159,40 Avro	1.009,80 Avro

Kaynak: Verband Der Ersatzkassen e. V. (vdek), Beitragsbemessungsgrenzen Und Beitragssätze 2016/2015, (t.y.) http://www.vdek.com/vertragspartner/arbeitgeber/beitragssaetze.html (01.11.2105).

Mesleki emeklilik plan türlerinden doğrudan işveren destekleri için işverenler tarafından ESF'ye ödenen reasürans primleri ile emeklilik katkı paylarının vergiye tabi gelirden indirilmesine izin verilir. Çalışanlar, maaş erteleme yoluyla hesaplarına katkı yapı ödeme hakkına sahiptirler. Ne işverenlerin ne de çalışanların prim ödemelerinde herhangi bir vergi indirim sınırı öngörülmemektedir. Bu hesaplarda emeklilik ödenekleri ödenmeden vergi tahakkuk ettirilmemektedir. Doğrudan sigorta planlarına paralel olarak yardım sandığı modelinde de, maaş erteleme yoluyla çalışanlar tarafından ödenen katkı payları ve işveren tarafından ödenen katkı payları, öngörülen sınırlar içinde gayrisafi gelirden indirilir. Vergi indirim hakkı sigorta edilen (yaşlılık, sakatlı ya da hayat ve benzeri) sadece bir risk için

kullanılmaktadır. Bu hesaplarda da emeklilik ödenekleri ödenmeden vergi tahakkuk ettirilmemektedir.

Çoğu ülke uygulamalarında görüldüğü gibi mesleki emeklilik fonlarından elde edilen sermaye gelirleri vergiden müstesnadır. 2005 yılı itibariyle yürürlüğe giren Emekli Gelirleri Kanunu (alterseinkünftegesetz) kapsamlı değişiklikler getirmiştir. Sosyal güvenlik sistemi ve mesleki emeklilik planları dışında kalan emekli ödeneklerinin vergilendirilmesi, öngörülen değişiklikler arasındadır. Bu gelirler için öngörülen vergilendirme rejimi, MMV rejimidir.

3.2.2.4.2.3 Almanya Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi

Daha önce açıklandığı üzere reister reformlarıyla tasarruf hacminin genişlemesi amacına yönelik olarak özel sektörün sunduğu çeşitli sigorta seçenekleri bulunmaktadır. Bunlar; hayat sigorta ürünleri, tasarruf ürünleri ya da sabit kıymetlere yatırımlardır. Asgari koşulların karşılanması halinde bu seçeneklere katılanların elverişli vergi işlemlerinden yararlanması mümkündür. Bu asgari koşullardan bir kaçı, sözleşmelerin ya da ürünlerin sertifikalandırılmış olması, katkı paylarının belirlenen düzeyi aşmaması ve ödeneklerin anüite olarak ödenmesidir[791].

Bireysel emeklilik planları kapsamında BEP'lere devlet desteği iki farklı yolla sağlanmaktadır. Bireysel emeklilik planlarına sağlanan destekler aynı zamanda mesleki emeklilik planlarınada uygulanmaktadır. Bunlar; doğrudan devlet sübvansiyonu ve vergi indirimidir. Doğrudan devlet sübvansiyonunda Emeklilik Aylığı Sözleşme Sertifikasyon Kanunu hükümlerine uyum sağlayan ve yetkilendirilmiş emeklilik planlarına bireysel katkı payı ödeyen serbest meslek erbapları ve işverene tabi çalışanların tümü, doğrudan devlet (emeklilik tasarruf) sübvansiyonu almayı hak ederler[792]. Sübvansiyon, üyelerin tasarruf hesaplarına doğrudan ödenir. Sübvansiyon iki ayrı ödenekten oluşmaktadır. Bunlar, temel sübvansiyon ve eski dönemlerde uygulamada olan çocuk ödeneğini kapsayan her çocuk için bir çocuk sübvansiyonudur[793]. Çocuk sübvansiyonu anneye ödenir. Çiftlerin evli olması ve her birinin BEP'e üye olması durumunda her iki eşin temel sübvansiyondan yararlanması

[791] Axel Börsch-Supan ve Christina B. Wilke, "The German Public Pension System: How It Was, How It Will Be", **National Bureau Of Economic Research Working Paper 10525**, Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2004, s. 28.
[792] Börsch-Supan ve Wilke, s. 28.
[793] Börsch-Supan ve Wilke, s. 28.

mümkündür[794]. Diğer taraftan devletçe ödenen sübvansiyon ödemeleri sınırlı miktarlardadır. 2002/2003 döneminde toplam 525 Avro olarak başlayan sübvansiyonlar, 2008 yılından itibaren 2100 Avro olarak ödenmektedir[795].

Emeklilik tasarrufları yani katkı payları, "özel ödenek" kabul edilerek gelir vergisi matrahından indirilir[796]. Bu düzenleme ortalama sınır üzerinde ücret elde eden çalışanlar için daha avantajlı bir uygulamadır. 2015 yılı için bireysel emeklilik planlarına katkı payı ödeyenler için indirim tutarının üst sınırı 2100 Avro'dur.

Hesaplardan ödenen emeklilik ödenekleri MMV rejimine tabidir. Vergi erteleme müessesesinde emeklilik katkı payları tasarruf aşamasında vergiden müstesna kabul edilirken, emeklilik döneminde ödenen emeklilik ödeneklerinin tamamı normal gelir olarak vergilendirilir[797]. Daha açık bir ifadeyle; bireysel emeklilik hesaplarına tanınan bu vergi kolaylığı, fon gelirlerinin vergi ertelemesi yoluyla emeklilik sonrasında vergilendirilmesidir. Katkı payları, sübvansiyonlar ve yaratılan fonlardan elde edilen yatırım gelirlerinin niteliğine bakılmaksızın vergilendirme, ödeme aşamasında gerçekleşir. Vergi ertelemesi, aslında sübvansiyon uygulamasının başka bir şeklidir ve verginin, yaşamın farklı bir zamanında ödenmesi anlamına gelir.

1 Ocak 2005 tarihinden itibaren rürup komisyonunun önerdiği reformlarla uygulanmasına başlanan ve bireylere anüite sağlayan bir tasarruf yöntemi daha bulunmaktadır. Bu tasarruf yöntemi "rürup" ya da "temel ödenek" olarak adlandırılmaktadır. Bu yöntemde ödenen katkı payları ve ödenekler, sosyal güvenlik sisteminden tamamen ayrı olduğu kabul edilir. Bu nedenle ödenekler ve ödenen katkı payları, aynı ölçüde vergilendirilir. Ancak 2005 yılından itibaren ödenen katkı paylarının %60'ına vergi istisnası tanınmıştır. Bu oran aşamalı olarak artmaya devam etmektedir. Takip eden yıllarda katkı paylarının tamamının vergiden müstesna olması sağlanacaktır. 2005 yılından itibaren iki puanlık artışlarla 2025 yılında belirlenen yasal sınıra kadar ödenen katkı payları vergiden müstesna sayılacaktır. 2025 yılında sosyal güvenlik primleri dâhil bu tutar, bekârlar için 20.000 Avro ve çiftler için 40.000 Avro olarak uygulanacaktır. Bu planlardan ödenecek emeklilik

[794] Börsch-Supan ve Wilke, s. 28.
[795] Börsch-Supan ve Wilke, s. 28.
[796] Börsch-Supan ve Wilke, s. 29.
[797] Börsch-Supan ve Wilke, s. 31.

ödeneklerinin, 2005 yılından önce katkı payı ödemeye başlayanlar için %50'si gayrisafi gelire dâhil edilerek vergilendirilecektir. 2005 yılından itibaren 2020 yılına kadar %50'lik oranda iki puanlık artışlar uygulanacaktır. 2015 yılında ödenen ödeneklerin % 70'i vergiye tabi olacaktır. Öngörülen iki puanlık artışlar, 2020 yılında %80'e ulaşacak, 2021 yılından itibaren artış birer puan şeklinde devam edecektir. Sonuç olarak 2040 yılında ödeneklerin tamamının (% 100'ü) vergiye tabi olması sağlanacaktır. 2005 sonrası prim ödemeye başlayanlar için vergi rejimi mesleki emeklilik plan yöntemlerinden emekli sandığı, emeklilik fonu ve doğrudan sigorta modeline benzer şekilde uygulanmaktadır.

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

4 TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

4.1 Genel Olarak Bireysel Emeklilik Sistemi, Anayasal Dayanağı ve Gelişimi

4.1.1 Genel Olarak

Türkiye'de BES, 4632 sayılı kanunun 2001 yılında yürürlüğe girmesi ardından gerekli altyapı, idari ve hukuki düzenlemelerin tamamlanması ve 27 Ekim 2003 tarihinde bireysel emeklilik şirketlerinin kurulması sonucunda fiilen uygulanmaya başlanmıştır[798]. Kamu sosyal güvenlik sistemine ilave olarak düşünülmüş BES ve sistemi düzenleyen mevzuat, uygulanmaya başladığı günden bugüne çeşitli eleştiriler almış bu nedenle değişik düzenlemelerle karşı karşıya kalmıştır. Emeklilik dönemlerinde yaşlılara ek gelir sağlama hedefine yönelen BES, her geçen gün büyüyen, gelişen ve genişleyen boyutuyla, ekonomik hayattaki önemi artmaya devam etmektedir. Özellikle 6327 sayılı kanunla sistemde öngörülen yasal değişikliklerin sistemi teşvik etmesi amaçlanmıştır. Kaldı ki; Türk BES'de katılımcı sayısı 2012 yılında 2.968.909 kişiyken[799], 2003'den 2012 yılına kadar geçen 10 yıllık dönemde yaklaşık üç milyon olan katılımcı sayısı 2016 yılının ilk aylarına kadar yaklaşık iki kat artarak 6.092.894 kişiye ulaşmıştır. Benzer şekilde katılımcıların fon tutarlarının toplamı 2012 yılında 18.578.000.000,00 Türk Lirası (TL) iken[800] bugün bu rakam 2,5 kat artarak 43.796.657.174,00 TL olmuştur[801].

Uzun vadede ekonomiye kaynak sağlayan ya da katılımcıların tasarrufa yönelmesine yardımcı olan BES, 6327 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinden önce çeşitli vergi teşvikleriyle desteklenmekteyken, mezkûr kanunun yürürlüğe girmesiyle teşvik

---

[798] Atilla Budak ve Serkan Sarı, "Bireysel Emeklilik Sisteminde Haksız Vergileme", **Vergi Dünyası Dergisi**, Sayı. 362, Ekim 2011, s. 70.
[799] Ata Diliçıkık, "Bireysel Emeklilik Sisteminde Yeni Düzenlemeler", **Vergi Dünyası Dergisi**, Sayı. 374, Ekim 2012, s. 86.
[800] Diliçıkık, s.86.
[801] Emeklilik Gözetim Merkezi (t.y.), "İstatistiki Veriler", http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raportar1=12.02.2016&raportar2=12.02.2016&sirketlist=26,52,95,24,23,25,29,36,34,37,32,42,22,45,58,33,69,82,94,100&raportip=10&yayin=W (26 Şubat 2016).

uygulamalarına son verilmiş, 2013 yılından itibaren sisteme katılanlara yönelik devlet katkı modeli uygulanmaya başlanmıştır. Bu gün itibariyle devlet tarafından sisteme aktarılan devlet katkı tutarlarının toplamı 5.226.540.637,00 TL'dir. Görüldüğü üzere BES, her geçen gün ülke ekonomisi için önem kazanmakta olan bir müessese olma yolunda emin adımlarla ilerlemektedir.

4.1.2 Bireysel Emeklilik Sisteminin Anayasal Dayanağı

BES'in en temel amacı yaşlılık dönemlerinde emeklilere ek gelir sağlamaktır. Elbette BES'in başkaca amaçlara yöneldiği söylenebilir. Kişileri tasarrufa yöneltmek, toplumsal refah, ekonomik istikrar bu amaçlardan bir kaçıdır. Devlet bu amaçların gerçekleştirilmesi adına gerekli önlemleri alma ve politikaları belirleme yetkisine sahiptir. Bu tür önlemler alınırken ve politikalar uygulanırken devlet en temel hukuki metin olan anayasadan yetki almaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası[802] (AY) md. 2'de, "Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir devlettir" denilmektedir. AY md. 5'de ise, devletin temel amaç ve görevleri, "***...toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, ...insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak...***" şeklinde sıralanmıştır. BES'in temel hedefleri ile Anayasa'da devlete yüklenen temel ödevlerin bire bir örtüştüğü görülmektedir. Bu husus BES'in anayasal dayanağına işaret etmektedir.

Sosyal haklardan en önemlisi AY md. 60'da düzenlenmiştir. AY md. 60'a göre; herkes sosyal güvenlik hakkına sahip olmakla birlikte, devlet; bu güvencenin sağlanması adına gerekli önlemleri alması ayrıca kamusal ya da özel teşkilatlanmanın kurulmasını sağlamakla görevlidir. Ancak, sosyal devletin bu kimliği belirli sınırlar dâhilinde sürdürülecektir. AY md. 65'de sosyal devlet, görevlerini ***"...amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine...***" getirmekle mükelleftir. Dolayısıyla devletin üstlendiği sosyal güvenlik hizmetleri zamanla bütçeye olan yükünün hafifletilmesi ve emeklilere emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlama amacı, BES'in anayasal varlığını açıklayan başka bir yönüdür.

Diğer taraftan, BES'in denetlenmesi ve düzenlenmesi adına Anayasa'da öngörülen hukuki düzenlemelerden ilkinde devlet, "***...ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmayı, ...ülke***

[802] Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, K.T. 18.10.1982/2709, R.G. 09.11.1982/Mükerrer 17863.

kaynaklarının döküm ve değerlendirilmesini yaparak verimli şekilde kullanılmasını planlamak, bu amaçla gerekli teşkilatı..." kurmakla görevlidir (AY, md. 166). Aynı zamanda piyasaların denetim görevi yine devlete yüklenmiştir (AY, md. 167). Bu hükümler devletin ekonomik hedeflere ulaşmasına yönelik hükümler olup, BES'in varlığını açıklayan yani sistem ile kişilerin tasarrufa yönlendirilmesi amacına hizmet etmektedir. Bununla birlikte, tasarrufların uygun yatırıma yönlendirilmesi bunun için piyasaların düzenlenmesi görevi devlet tarafından üstlenilmektedir (AY, md. 167; md. 48/2). Örneğin, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) yukarıda bahsedilen amaçlara yönelik denetleme ve düzenleme görevlerini yerine getirmektedir.

4.1.3 Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Hukuki Gelişimi

Türkiye; artan sosyal güvenlik yükünün bütçe üzerindeki etkisini hafifletmek ve sosyal güvenlik sistemini ıslah etmek amaçlarına yönelik olarak, BES ile ilk kez 2001 yılında[803], 4632 sayılı BETYSK'nın yürürlüğe girmesiyle tanışmıştır. Yurtiçi tasarruf arttışına yardımcı olan bir enstrüman olarak[804] BES'i düzenleyen yasal mevzuat, yürürlüğe girdiği günden bugüne önemli değişikliklerle yürürlüktedir.

İlk olarak 2007 yılında yürürlüğe giren 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu[805] (SK) md. 41 ve md. 42 ile BETYSK md. 2, md. 5, md. 6, md. 17, md. 18, md. 20/A ve md. Geçici 1'de değişikliğe gidilmiştir. Bir yıl sonra bu kez 5728 sayılı kanunla[806] BETYSK md. 8, md. 22, md. 23 ve md. 24'e yeni düzenlemeler getirilmiştir. Düzenlemelerin temel amacı, değişen ceza mevzuatına uyum sağlama ve ***"...çağın gereklerine ve yeniden oluşan millî ve insanlığın ortak değerlerini vurgulayan, insan haklarını ve toplumsal güveni korumayı hedefleyen..."***[807] özel ceza hukuku hükümlerinin güncelleştirilmesidir. Bu amaçla BETYSK md. 8, md. 22, md. 23 ve md. 24 yeniden düzenlenmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi (AYM) 5728 sayılı kanunla BETYSK md. 8'de yapılan değişiklikte yer alan "***...milli savunmaya karşı***

[803] Erkan Aydın ve Ersin Kaplan, "Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergi Uygulamaları Bakımından Değerlendirilmesi", **Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi**, Cilt. XXXVI, Sayı II, 2014, s. 95-96.
[804] Zeynullah Gider, "6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun Amacı ve Bireysel Emeklilik Sisteminden Elde Edilen Gelirin Vergilendirilmesinde Meydana Gelen Değişiklikler", **Vergi Dünyası Dergisi**, Sayı. 374, Ekim 2012, s. 133.
[805] Sigortacılık Kanunu, K.T. 03.06.2007/5684, R.G. 14.06.2007/26552.
[806] Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, K.T. 23.01.2008/5728, R.G. 08.02.2008/ 26781.
[807] Türkiye Büyük Millet Meclisi, Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/335), https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss56.pdf (16 Şubat 2016).

suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, …" ibarelerinin iptal edilmesine karar vermiştir[808].

Kapsamlı değişiklikler özellikle BES'in teşvik edilmesi, mükellef olanlara tanınan vergi teşvik hakkından devlet katkı modeline geçişi öngören yasal düzenleme 13.06.2012 tarihli 6327 sayılı kanunla[809] mümkün olmuştur. Kanun koyucu, 6327 sayılı Kanunla BETYSK'nın md. Geçici 1, md. 4, md. 5, md. 6, md. 8, md. 11, md. 13, md. 14, md. 15, md. 17, md. 20, md. 21, md. 22 ve md. Ek 1'de yeni düzenlemelere gitmiştir. 2013 yılında 6456 sayılı kanunla[810] BETYSK md. Ek 1 ve md. Geçici 1'de değişiklikler öngörülmüştür. Son olarak 2016 yılında, zorunlu BES uygulamasının yürürlüğü, 6740 sayılı kanunla[811], 1 Ocak 2017 olarak kararlaştırılmıştır. 6740 sayılı kanunla BETYSK'ya md. Ek 2 ve md. Geçici 2 eklenmiştir. Yine 2016 yılı içerisinde 6728 sayılı kanun[812] md. 11 ile GVK md. 22'de yer alan tek primli yıllık gelir sigortalarına ödenen primlerin gelir vergisinden müstesna kabul edilmesine yönelik düzenlemeye süre sınırı getirilmiştir. Yapılan düzenleme ile BES'den ayrılıp birikimlerini toplu çekenlerin yıllık gelir sigortasına yönelmesi için teşvik edilmesi hedeflenmiştir. Son olarak Türk BES'de 2017 yılında öngörülen değişiklik 6770 sayı[813] ile yasalaşmıştır. 6770 sayılı kanun md. 17, md. 18, md. 19 ve md. 20 ile, sırasıyla BETYSK md. Ek 1, md. Ek 2 ve md. Geçici 2'de değişikliklere gidilmiştir. Ayrıca BETYSK'ya md. Geçici 3 eklenmiştir.

4.1.3.1 Bireysel Emeklilik Sisteminde 5684 Sayılı Kanunla Öngörülen Değişiklikler

Yürürlüğü öngörülen 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu md. 41 ve md. 42'de BES için pek çok değişiklik öngörülmüştür. Mezkûr kanunun md. 41/2-(a) bendiyle bireysel emeklilik aracıları için yeni bir tanım getirilmiştir. Aynı maddeyle yapılan bir başka değişiklikte ise

---

[808] 17/2008 Esas ve 44/2010 Karar Sayılı Anayasa Mahkemesi Kararı, R.G. 01.12.2010/ 27772.

[809] Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, K.T. 13.06.2012 /6327, R.G. 29.06.2012/28338.

[810] Kamu Finansmanı Ve Borç Yönetiminin Düzenlenmesi Hakkında Kanun İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, K.T. 03.04.2013 /6456, R.G. 18.04.2013/28622.

[811] Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, K.T. 10.8.2016 /6740, R.G. 25.08.2016/29812.

[812] Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, K.T. 15.07.2016 / 6728, R.G. 09.08.2016 / 29796.

[813] Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişikliği Yapılması Hakkında Kanun, K.T. 18.01.2017 /6770, RG. Yayın Sürecinde.

şirketlerarası fon transferi için gerek şart, şirkette en az bir yıl kalınmak şeklinde değiştirilmiştir. Daha önce transfer şartı ilk kez emeklilik sistemine giriş tarihi itibariyle sistemde bir yıl kalınmak şeklinde uygulanmaktaydı. Bu haliyle sisteme dâhil olanlar sistemde bir yıl kaldıktan sonra şirketlerarası geçişleri serbest bir şekilde uygulanmaktaydı. Ancak yeni düzenlemeyle transfer hakkı şirkette en az bir yıl kalınma şartına bağlanmıştır.

SK md. 41'le BETYSK md. 5/2 ve md. 5/3'de yapılan başka bir değişiklik ise; bireysel emeklilik şirketlerine ödenen katkı paylarının yatırıma yönlendirilme şartı ile ilgilidir. Daha sonra aynı maddenin bu fıkraları, 2012 yılında yürürlüğe giren 6327 sayılı kanunla tekrar değiştirilmiştir. SK md. 41/1-(ç) bendiyle BETYSK md. 17/1'den sonra gelmek üzere md. 17/Ek 2 eklenmiş ve emekli olanlara yapılacak ödemelerle ilgili haciz, rehin ya da iflasa konu olma hususlarına sınırlama getirilmiştir.

Bu değişikliklere nazaran yürürlüğe girmiş en önemli düzenleme; Emeklilik Gözetim Merkezi Anonim Şirketi'nin (EGM AŞ) kuruluş, örgütlenme, çalışma usul ve esaslarının ilk kez SK ile düzenlenmiş ve bireysel emeklilik mevzuatına eklenmiş olmasıdır.

4.1.3.2 Bireysel Emeklilik Sisteminde 5728 Sayılı Kanunla Öngörülen Değişiklikler

2005 yılı itibariyle Türk Ceza Kanunu'nda (TCK) yapılan yasal değişiklikler sonrası, ceza hükümleri içeren tamamlayıcı kanunlarda da benzer düzenlemelere gidilme ihtiyacı hissedilmiştir. Buna bağlı olarak yürürlüğe giren 5728 sayılı kanun bireysel emeklilik mevzuatında da çeşitli değişiklikler öngörmüştür. Bu değişikliklerin tamamı ceza hükümlerine yöneliktir.

BETYSK'nın emeklilik şirketlerinin kuruluş esasları ve kuruluş iznine yönelik md. 8/4-(g) bendinin (3) numaralı alt bendinde, emeklilik şirketi kurucularının taşıması gereken şartlarda değişiklik öngörülmüştür. Daha sonra yeni düzenleme içerisinde yer alan ***"…milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, …"*** bölümü, AYM'ye taşınmış ve mahkeme bu ibareyi iptal etmiştir.

5728 sayılı kanun md. 486 ile; BETYSK'nın ceza hükümlerinin yer aldığı yedinci bölümünde "idari yaptırımlar" yan başlıklı md. 22'de değişikliğe gidilmiştir. Bu değişiklikle

genelde idari para cezalarında artırıma gidilerek, günümüz para değerine uygun düzenlemelere yer verilmiştir. Değişiklikle eski hükümde yer alan ceza zamanaşımına yönelik düzenleme kaldırılmış, idari para cezalarına yönelik tahsil hükümleri yanında tüzel kişilerin idari para cezaları karşısındaki sorumluluk halleri de yeni düzenlemede yer almıştır.

BETYSK md. 22'nin ilk düzenlendiği haliyle "*adli suç ve cezalar*" başlıklı maddesi, "*ceza sorumluluğu*" başlığı altında yeniden düzenlenmiştir. Yeni düzenleme ile bu madde kapsamında adli hapis cezalarında ve uygulanacak adli para cezalarında güncellemelere gidilmiştir. 5728 sayılı kanunla öngörülen son değişiklik ise kovuşturma ve soruşturma usulüne yönelik değişikliklerdir.

4.1.3.3 Bireysel Emeklilik Sisteminde 6327 Sayılı Kanunla Öngörülen Değişiklikler

BES'de yaşanan önemli değişiklikler 2012 yılında yürürlüğe giren 6327 sayılı kanun ile gerçekleşmiştir. 2012 yılı öncesinde sistem; vergisel teşvikle (ödenen katkı paylarının gelir vergisi matrahından indirimi şeklinde) desteklenmekteyken, 2012 yılında gerçekleşen bu reform sayesinde devlet katkı modelinin uygulanmasına başlanmıştır. Kanunun genel gerekçesinde bu hususa önemle değinilmiştir. Sisteme katılan ancak gelir vergisi mükellefi olmayanların indirim hakkı ile ilgili yaşadıkları uygulama sorunları, 6327 sayılı kanunla giderilmek istenmiştir. Daha doğrusu mükellef olanlar ile olmayanlar arasındaki eşitsizlik; doğrudan devlet katkı yöntemi ile daha etkin şekilde teşvik edilerek giderilmesi amaçlanmıştır[814]. Ayrıca 6327 sayılı kanunla 193 sayılı GVK'nın ilgili maddelerinde değişikliğe gidilerek BETYSK'nın işlerliği ve katılım potansiyeli artırılmak istenmiştir.

6327 sayılı kanunla getirilen düzenlemelerden ilki, emeklilik sistemine katılma ve emeklilik sözleşmesinin imzalanmasına yönelik hükümlerle ilgilidir. Eski düzenlemede yer alan emeklilik sözleşmesi tanımı yeni düzenlemeyle revize edilmiştir.

BETYSK md. 5/1'de; sisteme katılanlarca ödenen katkı paylarının yatırıma yönlendirilmesi için emeklilik şirketlerine iki iş günü süre tanınması ile ilgili aynı maddenin ikinci fıkrasındaki koşul birinci fıkraya taşınmıştır. Diğer taraftan tasarrufların transferi

[814] TBMM, " Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ... Dair Kanun Teklifi ile Plan ve Bütçe Komisyonu Raporu", s.4, https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss271.pdf (20 Şubat 2016).

taleplerinin emeklilik şirketlerince yerine getirilmesi için tanınan yedi günlük süre on güne çıkarılmıştır. Tasarrufların transferi konusunda, sisteme katılanların emeklilik şirketinde en az bir yıl kalma şartının üç yılı geçmemek üzere arttırılması konusunda Hazine Müsteşarlığı yetkilendirilmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise şirketin tasarrufları transfer etme konusundaki yükümlülüğünü yerine getirmemesinden kaynaklanan maddi zararların iki katı nispetinde uygulanacak gecikme cezası kaldırılarak, yerine parasal kayıp tutarında bir ödemenin telafi edilmesine hükmedilmiştir. 6327 sayılı Kanunla vergi düzenlemeleri haricinde pek çok düzenlemeye gidilmiştir[815].

6327 sayılı Kanun md. 30'da BES'in vergilendirilmesine yönelik hükümler düzenlenerek, BETYSK md. Geçici 1/ 5 ve md. Geçici 1/6 değiştirilmiş, altıncı fıkradan sonra gelmek üzere altı farklı fıkra eklenmiştir. Bu değişiklikler ilerleyen bölümlerde detaylı biçimde açıklanmıştır.

[815] BETYSK md. 5'in son fıkrasında, grup emekliliğe katılanların birikimlere hak kazanma süreleri azami beş yıldan yedi yıla çıkarılmıştır. Emeklilik koşullarının düzenlendiği BETYSK md. 6/1'de yer alan emeklilik halinde kısmen ya da tamamen ödeme hakkı yerine, program dâhilinde ödenme hakkı tanınmış olup, aynı fıkrada yer alan ve emeklilik seçeneklerinden herhangi birini seçenlere yapılacak işlem ile ilgili kanuni sürenin 7 günden 10 güne çıkarılması düzenlenmiştir. BETYSK md. 6/3'de; katılımcının emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılma talebinde bulunması halinde emeklilik şirketine düşen yükümlülükler düzenlenmiştir. Emeklilik taleplerine rağmen işlemi yerine getirmeyen emeklilik şirketine, katılımcının birikiminde oluşan parasal kayıplar nedeniyle uygulanacak yaptırımlar değiştirilmiştir. Eski hükümde yer alan *"iki kat temerrüt faizi"* uygulaması yerine, *"parasal kayıplar"* ibaresi kullanılmıştır. BETYSK md. 6'ya eklenen Ek 6'ncı fıkra ile yukarıda açıklanan md. 5 ve md. 6'nın uygulama usulünü ve esaslarını belirleme yetkisi Hazine Müsteşarlığı'na verilmiştir. Emeklilik şirketi kurucularında aranan şartlara "*terörün finansmanı*" suçundan hüküm giymemiş olmak ibaresi eklenmiştir. Şirketin sorumlulukları ve bireysel emeklilik aracılarına yönelik BETYSK md. 11/1'e (ı) bendi eklenerek, bireysel emeklilik şirketlerinin sorumluluk alanı genişletilmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında bireysel emeklilik aracılarının kaydolacağı (Hazine Müsteşarlığı'nca tutulan) sicil ile ilgili eski hükmün aksine "*Emeklilik Gözetim Merkezi'nce tutulan sicile kayıt*" şeklinde değiştirilmiştir. Aynı maddenin sonuna eklenen ek fıkra ile bireysel emeklilik aracılarının kanuni sorumlulukları düzenlenmiştir. BETYSK md. 14'ün başlığıyla birlikte birinci fıkrasında öngörülen malî bünyenin güçlendirilmesine yönelik taleplerde değişikliğe gidilmiştir. Bu maddenin başlığı "*mali bünyenin güçlendirilmesi*" iken, 6327 sayılı kanunla "*mali bünyenin güçlendirilmesi ve şirket uygulamalarının iyileştirilmesi*" şeklinde değiştirilmiştir. BETYSK md. 15/3'ün ikinci cümlesinde yer alan fon iç tüzüğünün notere onay şartı kaldırılmış, fon iç tüzüğüne ilişkin usul ve esasları düzenleme yetkisi Hazine Müsteşarlığı'nın onayı şartıyla SPK'ya bırakılmıştır. BETYSK md. 16/3'de düzenlenen ve fonların kayda alınmasına yönelik ücretler ile ilgili tutarlara ilişkin olarak; "***fonun ihraç değerinin en fazla binde biri oranında ücret alınır***" ibaresi yerine, "***üçer aylık dönemlerin son iş günü itibarıyla fon net varlık değerinin yüzbinde beşini aşmamak üzere kayda alma ücreti alınır***" ve "***üçer aylık dönemleri izleyen on iş günü içinde tahsil edilir***" şeklinde değiştirilmiştir. BETYSK md. 17/1'in son cümlesinde değişikliğe gidilmiş, fonun mal varlığının rehnedilemeyeceği kuralına "*portföye ilişkin olarak yapılan işlemler hariç*" denilmek suretiyle istisna getirilmiştir. Ayrıca aynı maddenin üçüncü fıkrasından sonra gelmek üzere ek fıkra eklenmiştir. Bu maddenin üçüncü fıkrasında yer alan ve kurulacak en az üç fonun niteliğinin emeklilik sözleşmesinde belirlenme şartı yerine, SPK tarafından belirlenme şartı getirilmiştir. Bu maddeye eklenen ek fıkrayla, SPK'nın fon payı alım satım yetkisiyle ilgili düzenlemelere gidilmiştir. BETYSK md. 20'de hükmedilen denetim kuralları topyekûn değiştirilmiş, mülga edilen eski hükümde yer alan en az yılda bir kez denetim şartı yerine emeklilik şirketlerinin denetimi Hazine Müsteşarlığı'na, saklayıcıların denetimi ise SPK'ya bağlı olduğu, iki ayrı cümleyle yinelenmiştir. BETYSK md. 21'de düzenlenen bağımsız dış denetim ile ilgili düzenleme sadeleştirilerek yeniden hükme bağlanmıştır. BETYSK md. 22/1-(c)'de hükmedilen ve idari para cezası ile yaptırım uygulanacak, yatırıma yönlendirme yükümlülüğüne aykırı davranmak fiiline ek olarak paylaştırma yükümlülüğüne aykırı davranma fiili eklenmiştir. Benzer şekilde (j) bendinde, aykırılık oluşturan fiille ek olarak BETYSK md. 11/3'de getirilmiş yükümlülüklere aykırılık hali eklenmiştir. BETYSK'ya md. Ek 1 eklenerek, ilk kez vergi teşvik uygulamaları yerine BES'de devlet katkı modeline hükmedilmiştir.

4.1.3.4 Bireysel Emeklilik Sisteminde 6456 Sayılı Kanunla Öngörülen Değişiklikler

6456 sayılı kanun ile bireysel emeklilik mevzuatına yönelik bir başka değişiklik 2013 yılında yürürlüğe girmiştir. Düzenleme ile devlet katkısına yönelik usul ve esasların düzenlendiği Ek 1'inci madde de yer alan çeşitli ibarelerde değişikliğe gidilmiştir. Ek 1'inci madde de yer alan "*Devlet katkısı ve varsa getirilerinin*" ibareleri "*Devlet katkısı hesabındaki tutarın*" şeklinde, "*Devlet katkısı ve getirilerinden*" ibareleri "*Devlet katkısı hesabındaki tutarlardan*" şeklinde, "*Devlet katkısına ilişkin hesabındaki varsa hak kazanılmayan birikim tutarı*" ibaresi "*Devlet katkısı hesabındaki varsa hak kazanılmayan tutarlar*" şeklinde, "*Devlet katkısı ve getirileri*" ibaresi "*Devlet katkısı hesabındaki tutarlar*" (6456 Sayılı Kanun md. 34/1) şeklinde değiştirilmiştir.

Diğer taraftan 6456 sayılı kanun md. 34 ile, BETYSK md. Ek 1/4'e ikinci cümleden sonra gelmek üzere iki cümle daha eklenmiş, md. Ek 1/6 değiştirilmiş ve altıncı fıkradan sonra gelmek üzere maddeye bir de fıkra eklenmiştir. Düzenlemelerle devlet katkısının ödenmeyen kısmı ile ilgili parasal yaptırımlar düzenlenirken diğer taraftan, devlet katkısına ilişkin usul ve esasların Hazine Müsteşarlığı'nca belirleneceği yönünde düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıca devlet katkılarının ödenmesi sürecinde kanunlarla belirlenmiş yasal sürelerin kullanılması ya da bu sürelerde işlemlerin tamamlanması nedeniyle hak sahiplerince faiz talep edilemeyeceği de düzenlenmiştir.

BETYSK md. Geçici 1/6'nın birinci cümlesinden sonra gelmek üzere bir cümle eklenmiş, maluliyet ve ölüm hariç çeşitli sebeplerle sistemden ayrılanlara ödenen tutarların vergi kanunları karşısındaki durumu düzenlenmiştir.

4.1.3.5 Bireysel Emeklilik Sisteminde 6740 Sayılı Kanunla Öngörülen Değişiklikler

Tasarruf eğilimini arttırmak ve çalışanların emeklilik dönemlerindeki refah düzeylerinin korunması amacıyla; BES uygulaması 6740 sayılı kanunla zorunlu hale getirilmiştir. 6740 sayılı kanunla BETYSK'ya md. Ek 2 ve md. Geçici 2 eklenmiştir. Düzenleme ile ilk kez istihdam edilen kamu ve özel sektör çalışanlarının sisteme otomatik

katılması amaçlanmıştır. Ayrıca BETYSK md. Geçici 2 ile halen çalışmakta olan ve 45 yaşını doldurmamış olan çalışanların da sistem dâhil edilerek sistemin kapsamı genişletilmek istenmiştir. Düzenleme sonrası sistem, 1000 ve üzeri çalışana sahip işletmelerin çalışanları ile 1 Ocak 2017 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanmıştır. Diğer çalışanlar için kademeli bir geçiş öngörülmüş olup, sistemin yürürlüğü en son mahalli idare çalışanları için 1 Ocak 2018'e ve 5-9 arası çalışana sahip özel sektör kesimi içinse 1 Ocak 2019'a kadar uzatılmıştır. Zorunlu BES'de katkı payı tutarı aylık brüt asgari ücretin %3 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca sisteme, işverenlerce gönüllülük esasına bağlı olarak, çalışan adına, katkı payı ödeme hakkı tanınmıştır. Konu ile ilgili detaylı düzenlemelere Zorun BES başlığı altında değinilecektir.

4.1.3.6 Bireysel Emeklilik Sisteminde 6770 Sayılı Kanunla Öngörülen Değişiklikler

2017 yılı ilk ayında yasalaşan 6770 sayılı kanun md. 17, md. 18., md. 19. ve md. 20 ile, BETYSK md. Ek 1, md. Ek. 2 ve md. Geçici 1'de değişikliğe gidilmiş ayrıca BETYSK'ya md. Geçici 3 eklenmiştir.

BETYSK md. Ek 1'e eklenen fıkra ile; operasyonel anlamada devlet katkısının daha erken bir sürede emeklilik şirketi hesabına aktarılması nedeniyle yaşanan karmaşanın engellenmesi hedeflenmiştir. Bu açıdan olması gerekenden daha önce emeklilik şirketi hesabına aktarılan devlet katkıları nedeniyle, EGM AŞ'ye 6183 sayılı kanun[816] md. 51'e göre gecikme zammı hesaplama yükümlülüğü getirilmiştir.

BETYSK md. Ek 2'de öngörülen üç farklı değişiklik bulunmaktadır. Bunların ilkinde; zorunlu BES kapsamı; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu[817] md. Geçici 20 kapsamında ***"bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birliklere..."*** ait olan sandıklara bağlı olarak çalışanlarla genişletilmiştir. BETYSK md. Ek 2'ye, ikinci fıkrasının ilk cümlesinden sonra gelmek üzere eklenen ibareyle; 506 sayılı kanun md. Geçici 20 ile kapsama alınan çalışanların ödeyecekleri katkı paylarının nasıl hesaplanacağına ilişkin düzenlemelere gidilmiştir. Buna göre çalışanların katkı payı; "***506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olan çalışanlar için bu çalışanların bağlı bulunduğu sandığa,***

[816] Amme Alacakları Tahsil Usulü Hakkında Kanun, K.T. 21.07.1953 / 6183, R.G. 28.07.1953/ 8469.
[817] Sosyal Sigortalar Kanunu, K.T. 17.07.1964 / 506, R.G. 29, 30, 31.07.1964-01.08.1964 /11766-11779.

katılım payı, kesenek veya diğer adlar altında ödediği tutarların hesaplanmasına esas..." kazanç dikkate alınarak hesaplanır. Katkı payı oranı diğer çalışanlarda olduğu gibi % 3'dür. Son olarak mezkûr maddeye eklenen başka bir ibare ile; kişisel verilerin paylaşımında bankalar, sosyal güvenlik kuruluşu ve diğer kurumlar yanında 506 sayılı kanun kapsamında kurulan sandıklar da ödevlendirilmiştir.

6770 sayılı kanun md. 19 ile, BETYSK md. Geçici 2'ye yukarıda belirtilen düzenlemeye paralel olarak eklenen ibare ile, 506 sayılı kanun kapsamındaki sandıklara tabi olmakla birlikte, 45 yaşını doldurmamış çalışanların sisteme dâhil olacağı yönünde düzenlemelere gidilmiştir. Yani, bu sandıkların kapsamında olan, 45 yaşını doldurmamış olup; ilk defa istihdam edilenler ile halen çalışmakta olanlar topyekün sisteme dâhil olacakları düzenlenmektedir.

6770 sayılı kanun md. 20 ile, BETYSK'ya md. Geçici 3 eklenmiş ve erken ödenen devlet katkısına ilişkin BETYSK md. Ek 1'de öngörülen düzenlemenin, 1 Ocak 2013 tarihi itibariyle ve geçmişe yürümek koşuluyla uygulanacağı ayrıca bu süre içinde geçekleşmiş olan devlet katkısı iadelerinin geçerliliğini koruyacağı düzenlenmiştir.

4.1.4 Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı, Kapsamı ve Sistemde Yer Alan Aktörler

BES'in amacı BETYSK md. 1'de düzenlenmiştir. Maddede sistemin amacı; sistemin kamu tarafından sağlanan sosyal güvenceye ek ve tamamlayıcı güvence sağlamak, toplumu emeklilik dönemi için tasarrufa yönlendirmek, tasarrufların yatırıma yönlendirilmesi sonucunda katılımcılara emeklilik dönemlerinde ek gelir ve bu sayede toplumsal refah düzeyinde artışlar sağlamak şeklinde düzenlenmiştir. Sistemde biriken tasarruflar ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratmak suretiyle yatırımların dolayısıyla istihdamın artmasına ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunacaktır. Türk BES gönüllü aynı zamanda zorunlu katılım esasına dayanan ve prim esaslı (yani belirlenmiş katkı esasına göre) fonlanan bir sistemdir. Yasa koyucu kanunla sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesi gerekliliğine işaret etmektedir. Bu görev Başbakanlığa bağlı Hazine Müsteşarlığı ve SPK tarafından yerine getirilmektedir.

Aynı maddenin devam eden fıkrasında kanunun kapsamı; ***"...emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışma, yönetim ve denetimine, kişilerin sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşullarına, emeklilik yatırım fonlarının kuruluşuna, katkıların bu fonlarda toplanmasına ve değerlendirilmesine, aracılık hizmetlerine, kamuya açıklanacak bilgilerin kapsamına ve bireysel emeklilikle ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemek..."*** şeklinde belirlenmiştir.

BETYSK'da düzenleme bulunmayan hallerde Sermaye Piyasası Kanunu'na [818] (SPKan) ve SK'ya yollama yapılarak, bireysel emeklilik hukukunun özel hükümlerinde yer almayan düzenlemeler için genel hükümlerin yer aldığı "***...sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleri... uygulanır"*** düzenlemesine yer verilmiştir.

BES'de yer alan aktörler başlığı altında Başbakanlık, Hazine Müsteşarlığı, SPK, Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu, Sigorta Denetleme Kurulu Başkanlığı, Sigortacılık Genel Müdürlüğü, Emeklilik Gözetim Merkezi AŞ, Emeklilik Yatırım Fonu gibi kurum, kuruluş veya kurullar sıralanabilir. Diğer taraftan bireysel emeklilik aracıları, bireysel emeklilik saklayıcıları, portföy yöneticisi gibi yardımcı unsurlar bu başlık altında sayılabilir.

4.1.5 Bireysel Emeklilik Sözleşmeleri

4.1.5.1 Bireysel Emeklilik Sözleşmesi

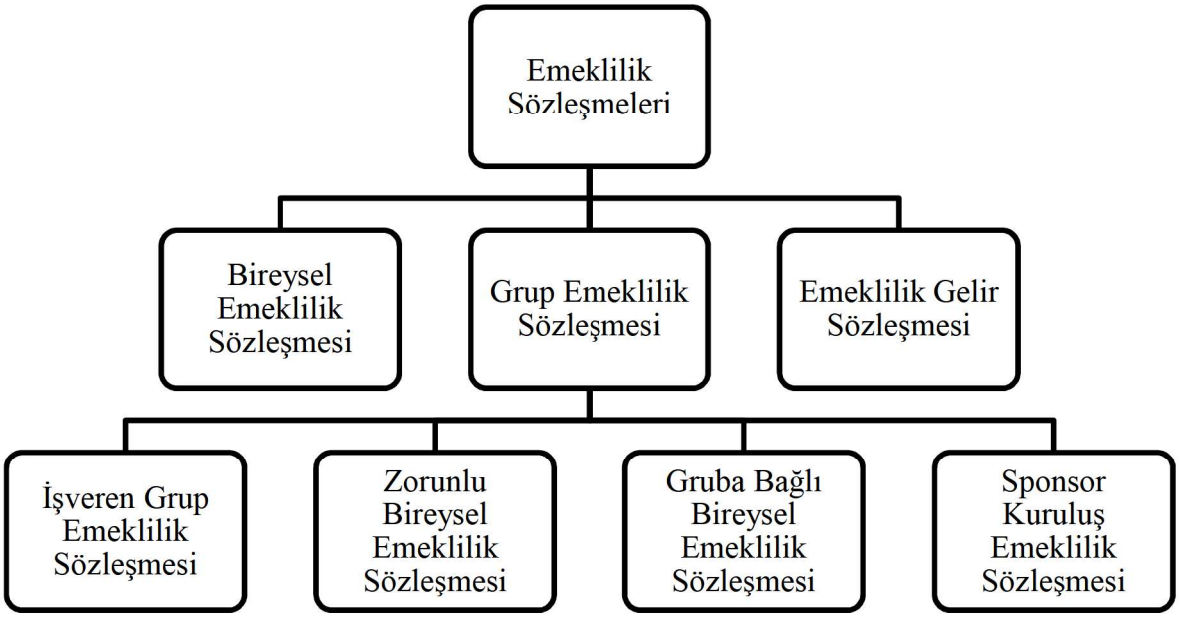
BETYSK "*Emeklilik Sistemine Katılma ve Emeklilik Sözleşmesi*" yan başlıklı md. 4'de; sisteme katılacaklarda aranan temel şartlardan biri, fiil ehliyetine sahip olmaktır. Kanuni bu düzenlemeye paralel olarak alt düzenlemelerde; "***...mümeyyiz küçükler ve kısıtlıların adına emeklilik sözleşmesi düzenlenmesi ve bu sözleşmeler kapsamında işlem yapılması...***" emeklilik mevzuatı yanında Türk Borçlar Kanununun ve Türk Medeni Kanununun[819] "***...fiil ehliyetine ilişkin hükümlerine tabidir...***" denmektedir (BESHY, md. 4/1)[820]. TMK'da yer

[818] Sermaye Piyasası Kanunu, K.T. 06.12.2012/6362, R.G. 30.12.2012/28513.
[819] Türk Medeni Kanun, K.T. 22.11.2001/4721, R.G. 08.12.2001/24607.
[820] Türk Medeni Kanunu'nda (TMK) fiil ehliyeti, kişilerin kendi fiilleri ile hak edinmeleri ve borç altına girmeleri (TMK, md. 9) şeklinde tanımlanmıştır. TMK'da "*...ayırt etme gücüne sahip ve kısıtlı olmayan her ergin kişinin...*" fiil ehliyetine sahip olduğu düzenlenmiştir (TMK, md. 10). Bu hükme göre iyiyi kötüyü birbirinde ayırt eden (mümeyyiz olanlar), kısıtlanmamış olanlar ile ergin yani küçük olmayanların fiil ehliyetinin var olduğu kabul edilmiştir. Erginlik; 18 yaşını doldurmakla (TMK, md. 11/1), TMK'nın öngördüğü yaşta evlenmekle (TMK, md. 11/2) ya da 15 yaşına gelmiş küçüğün mahkeme kararıyla ergin kılınması halinde kazanılabilir (TMK, md. 12). Ayırt etme gücü ise TMK md. 13'de "*...yaşının küçüklüğü yüzünden veya akıl hastalığı, akıl zayıflığı, sarhoşluk ya da bunlara benzer sebeplerden biriyle akla uygun biçimde davranma yeteneğinden yoksun olmayan herkes...*" şeklinde tanımlanmıştır. Kişinin kısıtlı olmamasının koşulu onun vesayet altında olmaması ile

alan fiil ehliyeti şartlarını taşıyanların sisteme katılmaları uygulama kolaylığı sağlaması açısından düşünülmüş olduğu söylenebilir[821]. Burada fiil ehliyetiyle aranan şart, kişinin kendi işlemiyle hak sahibi olması ya da borç altına girebilmesidir. Kaldı ki, küçük olanların yasal temsilcilerinin küçük adına siteme katkı payı ödemesi ve sisteme dâhil olması mümkündür.

Fiil ehliyetine sahip olanlar ile bireysel emeklilik şirketleri arasında sisteme katılmak amacıyla sözleşme akdedilmesi gerekmektedir. Sözleşme; şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılması, açılan hesaba katkı paylarının yatırılması, hesapta biriken tasarrufların tercih edilen fonlarda yatırıma yönlendirilmesi ve son olarak hesapta biriken tasarrufların hak sahiplerine (sigortalı ya da lehtara) ödenmesine ilişkin usul ve esaslar yanında sözleşmeye taraf olanların hak ve yükümlülüklerini kapsamaktadır (BETYSK, md. 4).

Emeklilik sözleşmesi üç farklı şekilde düzenlenerek imza altına alınabilir. Bunlar; bireysel emeklilik sözleşmesi, grup emeklilik sözleşmesi ve emeklilik gelir sözleşmesidir.



Şekil 2 Emeklilik Sözleşme Türleri

---

açıklanmaktadır. Vesayet altına alınacaklar; "*...velayet altında olmayan küçükler* (TMK md.404), *akıl hastalığı veya akıl zayıflığı sebebiyle işlerini göremeyen veya korunması ve bakımı için kendisine sürekli yardım gereken ya da başkalarının güvenliğini tehlikeye sokan erginler* (TMK md.405), *savurganlığı, alkol ve uyuşturucu madde bağımlılığı, yaşama tarzı ve malvarlığını kötü yönetme sebebiyle kendisini ve ailesini yoksulluğa düşüren ve bu yüzden korumaya muhtaç olanlar* (TMK md.406), *bir yıl ve daha uzun süreli hürriyeti bağlayıcı ceza ile mahkûm olanlar* (TMK md.407), *yaşlılığı, sakatlığı, deneyimsizliği veya ağır hastalığı nedeniyle işlerini gerektiği gibi yönetemeyenlerdir...*[820]" (TMK md. 408). Belirtilen sebeplerden ötürü bu kişilerin kısıtlanmaları söz konusudur.

[821] A. Samim Ünan ve Ahmet Karayazgan, **Bireysel Emeklilik Hukuku**, 1. Basım, İstanbul: Scala Yayıncılık, 2009, s. 29.

Bireysel emeklilik sözleşmesinde taraflardan biri sigortalı ya da lehtar olan taraftır. Diğer taraf ise, bireysel emeklilik şirketidir. Bu tür sözleşmeleri daha açık bir tanımla ifade etmek gerekirse; bir kişinin hiç bir grupla ilişki içerisinde olmadan, bireysel emeklilik şirketiyle tamamen kendi tercih ettiği bir plan dâhilinde, sözleşme tanzim etmek istemesi halinde doğan hukuki ilişki olduğu söylenebilir[822].

Son yasal düzenlemeler ışığında grup emeklilik sözleşmelerinin dört farklı türü bulunmaktadır. Bunlar; işveren grup emeklilik sözleşmeleri, zorunlu bireysel emeklilik sözleşmeleri, gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmeleri ve sponsor kuruluş bireysel emeklilik sözleşmeleridir. Bireysel emeklilik sözleşmeleri yukarıda Şekil 2'de belirtilmiştir.

Emeklilik sözleşmelerinde bulunması gereken hususlara ve usullere, SPK'nın görüşü alınmak üzere, Hazine Müsteşarlığı tarafından karar verilir (BETYSK, md. 4). BETYSK'ya tabi olan gerçek ya da tüzel kişilerin bu kanun hükümlerine göre belirtilen haller dışında emeklilik sözleşmesi akdetmeleri halinde ***"... Hazine Müsteşarlığı veya SPK kararıyla ve gerekçesi belirtilmek suretiyle..."*** 3.000,00 TL idari para cezası uygulanır (BETYSK, md. 22/1-a).

4.1.5.2 Grup Bireysel Emeklilik Sözleşmeleri

Emeklilik sözleşmelerinin tanımlandığı BESHY[823]'de Aralık 2016 yılında öngörülen değişiklikler[824] sonrasında[825], sözleşme türleri üç başlık altında toplanmıştır. BEFY md. 4/1 ve md. 4/6'da, emeklilik sözleşmesinin bireysel veya grup emeklilik sözleşmesi yanında emeklilik gelir sözleşmesi olarak yapılabileceğine hükmedilmiştir. Bu ayrımda emeklilik sözleşmesi; "***...şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılması, hesaba katkı payı ödenmesi, ödenen katkı paylarının tercih edilen fonlarda yatırıma yönlendirilmesi ve hesapta biriken paraların hak sahiplerine ödenmesine ilişkin esas ve usuller ile tarafların***

[822] Metin Sarıaslan, **Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi**, 1. Basım, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014, s.23.
[823] Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, K.T. 09.12.2012, R.G.28462.
[824] Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, R.G. 17.12.2016 / 29921.
[825] Değişiklikler öncesinde BEFY md. 4'e göre; Gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi, grup emeklilik ya da grup bireysel emeklilik gibi adlarla anılan grup emeklilik sözleşmesi; Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik'te (BESHY) düzenlendiği üzere, bir grup emeklilik planına bağlı olarak düzenlenen ve emeklilik şirketi ile katılımcının taraf olarak yer aldığı emeklilik sözleşmelerinin bir türü olarak tanımlanmaktadır (BESHY, md. 4/3). BESHY'nin 17'nci maddesinde grup emeklilik sözleşmesi; sponsor kuruluş tarafından bir işveren grup emeklilik sözleşmesine dayanılmak suretiyle çalışanlarının ad ve hesabına katkı paylarının yatırıldığı ve bu katkı paylarının getirilerinin katılımcılara ait bireysel emeklilik hesaplarında takip edilmesi amacıyla akdedilen sözleşme olarak tanımlanmaktadır (BESHY, md. 17/1). Sponsor kuruluş, bir işveren veya grup emeklilik sözleşmesine göre katılımcı adına katkı payı ödeyen tüzel kişi olarak kabul edilmektedir (Emeklilik Gözetim Merkezi AŞ, (t.y.), "Terimler Sözlüğü", http://www.egm.org.tr/?pid=496 (09 Mayıs 2016).

bu kapsamdaki diğer hak ve yükümlülüklerin ..." (BESHY, md. 3/1-h) belirlendiği sözleşmedir şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımın yanında BEFY md. 4/2'de bireysel emeklilik sözleşmesinin tanımına ayrıca yer verilmiştir. Buna göre; bireysel emeklilik sözleşmesi, "***... bireysel emeklilik planına bağlı olarak düzenlenen ve şirket ile katılımcının taraf olarak yer aldığı emeklilik sözleşmesidir***".

Grup emeklilik sözleşmeleri ise; işveren grup emeklilik sözleşmeleri (BEFY, md. 4/1) yanında zorunlu bireysel emeklilik sözleşmelerini (BEFY, md. 4/3-a) ve işverenle katılımcının taraf olduğu grup emeklilik (gruba bağlı bireysel emeklilik) sözleşmelerini (BEFY, md. 4/3-b) ve son olarak katılımcılardan bizzat veya yetkili organları vasıtasıyla onay alan sponsorun katılımcılar adına katkı payı ödediği veya katkı payının ödenmesine aracılık ettiği ve katılımcılar adına sponsor ile şirketin taraf olarak yer aldığı (sponsor kuruluş) emeklilik sözleşmelerini (BEFY, md. 4/3-c) bünyesinde barındırmaktadır. Yani bu sözleşmeler katkı payı ödeyen tarafa göre 4 başlık altında sınıflandırılmıştır.

İşveren grup emeklilik sözleşmeleri ise BEFY md. 4/4'de "***...bir istihdam ilişkisine dayalı olarak bir işveren ile şirket arasında imzalanan ve katılımcı adına işveren tarafından katkı payı ödenen emeklilik sözleşme...***" şeklinde tanımlanmıştır. İşverenlerin bu tür (bireysel ve gruba bağlı bireysel emeklilik) sözleşmelerdeki asıl görevi; yalnızca katkı payı ödemelerine ilişkin operasyonel işlemlerde aracılık yapmaktır (BEFY, md. 4/5). İşveren grup emeklilik sözleşmeleri BESHY md. 17'de detaylı bir şekilde düzenlenmiştir[826].

BESHY md. 18'de grup emeklilik sözleşmelerinde uygulanacak hak kazanma süreleri ve hak edilen birikimlere yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Düzenleme ile işveren

[826] İşveren grup emeklilik sözleşmesine bağlı bir şekilde işverenler, katılımcıların ad ve hesabına katkı payı ödeyebilir ve ödenen katkı payları ile bunların getirileri, katılımcı adına açılan bireysel emeklilik hesaplarında takip edilir (BEHY, md. 17/1). İşveren grup emeklilik sözleşmesine yalnızca işverenler katkı payı ödeyebilir (BEHY, md. 17/2). Şayet katılımcılar kendi adına katkı payı ödemek isterse gruba bağlı bireysel emeklilik hesaplarını kullanmak durumundadır (BEHY, md. 17/1). Bu şekilde katılımcının ödediği katkı payları ile bunların getirileri, gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesine göre açılan bireysel emeklilik hesabında takip edilir (BEHY, md. 17/1). Grup bireysel emeklilik sözleşmeleri ile sponsor kuruluş emeklilik sözleşmeleri kapsamında açılan bir grup emeklilik planına dahil olan katılımcıların ödediği katkı payları ile bunların sermaye gelirleri, gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesine göre açılan bireysel emeklilik hesaplarında takip edilir (BEHY, md. 17/3). Bireysel ya da gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmelerinde katılımcı dışında bir kişinin katkı payı ödemesi halinde katkı payı ödeyenin katılımcı ile istihdam ilişkisi bulunmamalıdır. Bu nedenle katkı payının katılımcı dışındaki bir kişi tarafından ödendiği (Bireysel ya da gruba bağlı bireysel emeklilik) sözleşmelerinde, katılımcı ile katılımcı ad ve hesabına ödeme yapan kişiden, söz konusu iki taraf arasında istihdam ilişkisi bulunmadığına dair beyan alınması yönetmelikle zorunlu hale getirilmiştir (BEHY, md. 17/4). İlk anda ya da daha sonraki süreçte istihdam ilişkisinin oluşması halinde, bu durum işveren tarafından derhal emeklilik şirketine bildirilmek zorundadır (BEHY, md. 17/4). İstihdam ilişkisinin bildirim tarihinden itibaren işveren tarafından katılımcı adına yapılacak ödemeler işveren grup emeklilik sözleşmesi kapsamında açılacak hesapta takip edilir (BEHY, md. 17/4).

tarafından katılımcının hesabına ödenen katkı paylarının tamamına, katılımcının erişimi sınırlandırılmıştır. Katkı paylarına erişim için belirlenen süre mevzuatta hak kazanma süresi olarak adlandırılmıştır. Hak kazanma süresi ***"...işveren tarafından ödenen katkı payları ile bunların getirilerinin tamamına veya bir kısmına katılımcı tarafından hak kazanılması için işveren grup emeklilik sözleşmesinde belirlenen süre..."*** olarak tanımlanmaktadır. Bu süre her halükarda yedi yıldan fazla olamaz (BESHY, md. 18/1). Değişmeden önceki şekliyle süre 1 ile 7 yıl arasında belirlenmişti. İşveren grup emeklilik sözleşmesinde uygulanacak süreler ve hak kazanma oranları ile ilgili açıklama BESHY'nin 1 numaralı ekinde tablolaştırılmıştır (BESHY, md. 18/2). Belirtilen bu süre ve oranlar aşağıda Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8

Yıllara Göre Asgari Hak Kazanma Oranları Tablosu

		Sözleşme Yılı Sonu İtibarıyla Asgari Hak Kazanma Oranı (%)							
		<1	**1.**	**2.**	**3.**	**4.**	**5.**	**6.**	**7.**
Sözleşmede Belirlenen Hak Kazanma Süresi (Yıl)	**0**	100							
	1	0	100						
	2	0	0	100					
	3	0	0	0	100				
	4	0	0	0	75	100			
	5	0	0	0	60	80	100		
	6	0	0	0	60	70	80	100	
	7	0	0	0	50	60	70	80	100

Kaynak: Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Ek1.

Yukarıda Tablo 8'de belirtilen hak kazanma süre ve oranlarına karşın, katılımcının süre beklemeksizin hesabında biriken tasarrufların tamamına hak kazanabileceği haller mevzuatta ayrıca düzenlenmiştir (BESHY, md. 18/3). Bu haller sırasıyla;

- Sponsor kuruluş tarafından çalışanın bu kuruluştaki işine haklı nedenle fesih haricinde son vermesi,
- Katılımcının iş kanununa göre haklı nedenle işinden ayrılması,
- Maluliyet veya ölüm gibi zorunlu nedenlerle işinden ayrılması,
- Sponsor kuruluşun aktarım durumu hariç işveren grup emeklilik sözleşmesini feshetmesi veya iflas yahut konkordato ilan etmesi,

şeklindedir (BESHY, md. 18/3). Katılımcının ölümü halinde hak edilen birikimler lehdarlara ya da katılımcının kanuni mirasçılarına ödenir (BESHY, md. 18/3). Hak kazanma süresi, sponsor kuruluş emeklilik sözleşmelerinde ve gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmelerinde de uygulanabilir. Düzenlemenin lafzından uygulamanın seçimlik bir hak olduğu anlaşılmaktadır (BESHY, md. 18/4).

Sözleşmenin sona ermesi ve hak kazanma oranlarında yüzde yüze ulaşılması nedeniyle işveren ya da sponsor tarafından katkı payı ödemesine son verilebilir (BESHY, md. 19/2). Katkı payının ödenmesine son verildiği böyle bir durumda, katılımcının hesabında biriken tutarlar, katılımcının hesabında kalmaya devam eder (BESHY, md. 19/2). Şayet katılımcının talep etmesi halinde biriken ve hak edilen tutarlar, katılımcının aynı veya başka bir emeklilik şirketinde devam eden ya da yeni açılan bireysel emeklilik hesabına, grup bireysel emeklilik planına veya sponsor kuruluş emeklilik planına transfer edilebilir (BESHY, md. 19/2). Birikimlerin transferi yanında, katılımcının sistemde geçirdiği süre bilgisi de ilgili emeklilik şirketine iletilir (BESHY, md. 19/2). Her iki seçeneği kabul etmeyen katılımcılar hak ettikleri miktarları talep ederek sistemden ayrılabilirler (BESHY, md. 19/2). Katılımcı hak kazanma süresini tamamlamadan önce, işinden ayrılması hali ile sponsor kuruluş emeklilik planından ayrılması hallerinde hesabında biriken tutarlardan Tablo 8'de öngörülen oranlara göre hak kazandığı tutarları aynı ya da başka bir emeklilik şirketinde sahip olduğu gruba bağlı bireysel emeklilik planına transfer edebilir, birikimleri alarak ayrılabilir ya da aynı hesaba ödeme yapmak suretiyle sistemde kalmaya devam edebilir (BESHY, md. 19/3). Yukarıda belirtilen tüm haller dışında yukarıda hak kazanma süresi beklemeksizin planlardaki birikimlerin hak edildiği hallerle[827], işten ayrılma veya grup emeklilik planından çıkarılma durumunda, katılımcı tarafından hak kazanılmayan tutarlar, ilgisine göre sponsora veya işverene geri ödenir (BESHY, md. 19/4). Diğer taraftan, katılımcının emeklilik sözleşmesinde belirlenmiş hak kazanma oranı yüzde yüze ulaştıktan sonra, işveren tarafından veya gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi kapsamında sponsor kuruluşça katılımcı adına katkı payı ödenmesine devam edilmesi halinde hesabında bulunan birikim katılımcının bu sözleşmeye bağlı hesabında kalmaya devam eder (BESHY, md. 19/1).

[827] Sponsor kuruluş tarafından kuruluştaki işine haklı nedenle fesih haricinde son verilmesi, katılımcının İş Kanunu'na göre haklı nedenle işinden ayrılması, maluliyet veya ölüm gibi zorunlu nedenlerden dolayı işinden ayrılması, sponsor kuruluşun aktarım durumu hariç işveren grup emeklilik sözleşmesini feshetmesi veya iflası yahut konkordato ilan etmesi sebepleri haricinde herhangi bir sebeple işten ayrılması ya da dahil olduğu grup emeklilik planından çıkarılması durumunda.

4.1.5.3 Emeklilik Gelir Sözleşmesi

Emeklilik sözleşmelerinin son türü, emeklilik halinde bireysel emeklilik planlarından program dâhilinde ödenek alınmasına yönelik akdedilen sözleşmelerdir. BEFY md. 4/6'ya göre; emeklilik gelir sözleşmeleri, "***...emeklilik hakkını kullanan ve bireysel emeklilik hesabındaki tutarların tamamını veya bir kısmını bireysel emeklilik sistemi dâhilinde programlı geri ödeme seçeneği ile almayı tercih eden katılımcılar için plan değişikliği yolu ile emeklilik sözleşmesinin tadil edilmiş şekli...***" şeklinde tanımlanmıştır.

4.1.6 Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi ve Emeklilik

4.1.6.1 Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma

Bireyler gönüllü BES'e talep ettikleri her an katılabilirler. Emeklilik sirketi ile akdedilecek sözleşme ardından bireylere katkı paylarının birikeceği ve devlet katkı tutarlarının bireceği ayrı ayrı iki hesap açılır. Sözleşme gereği katılımcıların taahüt ettikleri katkı payları ile devlet katkı tutarları bu hesaplarda biriktirilerek, birikimler emeklilik şirketinin sunduğu fonlarda değerlendirilir. Bu hizmetler karşıllığında emeklilik şirketi katılımcıdan çeşitli adlar altında hizmet bedeli talep edebilir.

BES'e ilk kez katılma ya da yeni bir hesap açılması halinde emeklilik şirketi, hesap sahiplerinden giriş aidatı talep edebilir (BETYSK, md. 7). Giriş aidatının düzenlendiği BETYSK md. 7'de; bireysel emeklilik şirketinin "***...katkı payı, fon varlıkları veya fon gelirleri üzerinden...***" ayrıca yönetim gideri ve fon işletim masrafı adı altında kesinti yapmasına izin verilmiştir (BETYSK md. 7). Hükme paralel olarak, BESHY md. 21'de ise "***...bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı payları üzerinden yönetim gider kesintisi...***" yapılabileceği hükmolunmuştur. Dolayısıyla emeklilik şirketlerine giriş aidatı, yönetim gideri kesintisi gibi adlar altında çeşitli ücret talep hakkı tanımıştır ancak ücret hakkının kullanılması zorunlu kılınmamıştır[828].

Bireysel emeklilik şirketleri, BEH'lerden yapılacak her türlü kesinti oranları ile giriş aidat tutarlarını emeklilik sözleşmelerinde ve yapacakları ilanlar ya da reklamlarda açıkça belirtmeleri gerekmektedir. Bildirim yükümlülüğüne aykırı davrananların "***... Hazine***

[828] Aydın ve Kaplan, s. 96.

Müsteşarlığı veya SPK kararıyla ve gerekçesi belirtilmek suretiyle..." 2.000,00 TL idari para cezasıyla cezalandırılacakları, BETYSK md. 22/1-(f)'de düzenlenmiştir. Hazine Müsteşarlığı; bireysel emeklilik şirketlerince uygulanacak giriş aidatı tutarlarını, fon yönetim ve fon işletim kesinti oranlarını ayrıca bu uygulamalara yönelik usul ve esasları SPK'nın da uygun görüşünü almak suretiyle belirleme hak ve yetkisine sahiptir.

4.1.6.2 Sözleşen Tarafların Hak ve Yükümlülükleri

Emeklilik şirketine katılan ya da üye olanlara ait tasarrufların birikeceği hesap, hesaptaki birikimlerin yatırıma yönlendirilmesi ve emeklilik şirketleri arasında birikimlerin transferi ile ilgili koşullar BETYSK md. 5/1'de düzenlenmiştir. Hükme göre, emeklilik şirketleri, sisteme dâhil olmak isteyen katılımcılara ait bir bireysel emeklilik hesabı açarak, katılımcıların bu hesaba katkı payı ödemelerine imkân tanımaktadır. Sisteme katılanlara ayrıca devlet katkılarının birikeceği bir hesap daha açılır. Dolayısıyla katılımcı hesabı; bireysel emeklilik hesabı ve devlet katkı hesabı toplamından ibarettir[829]. Fıkranın devamında hükmedildiği üzere, katılımcı katkı payını şirkete intikal ettirmesinin ardından, şirketin en geç iki iş günü içerisinde, katı payını öngörülen yatırım fonlarına yönlendirmesi zorunludur. Katılımcıların ödedikleri katkı tutarları üzerinden öngörülen yatırım gider kesintisi sonrası, yatırıma yönlendirilen katkı payları ile bunların getirileri ya da zararları üzerinden toplam fon gider kesintisi sonrası kalan tutarlar BEH'de izlenirken, benzer şekilde katkı payları karşılığında devletçe ödenen katkı tutarları ile bunların yatırıma yönlendirilmesi sonucu oluşan getiri ya da zararların fon gider kesintisi sonrası kalan tutarlar da devlet katkı hesabında izlenmektedir[830].

Emeklilik şirketleri birden çok emeklilik yatırım fonunu sunma hak ve yetkisine sahiptir. Aynı zamanda katkı payını ödeyenlerin de, ödediği katkı paylarının birden çok emeklilik yatırım fonu arasında paylaşılmasını talep etme hakkı bulunmaktadır. BEH'lere yapılan katkılar/birikimlerle ilgili yukarıda belirtilen paylaştırma ve yatırıma yönlendirme yükümlülüğüne aykırı fillerde bulunanların, "***... Hazine Müsteşarlığı veya SPK kararıyla ve gerekçesi belirtilmek suretiyle...***" 2.000,00 TL idari para cezası ile cezalandırılacağı hükmolunmuştur (BETYSK, md, 22/1-c)

---

[829] Sarıaslan, s. 25.
[830] Sarıaslan, s. 25-26.

BES'e katılanlar birikimlerini emeklilik yatırım şirketleri arasında transfer edebilirler. Hak sahibinin transfer isteği emeklilik şirketine bildirildikten sonra, emeklilik şirketi en geç on gün içinde hesapla ilgili birikim, bilgi ve belgeleri tasarrufların transfer edileceği şirkete aktarmakla yükümlüdür. Bu hükme aykırı davrananlar idari para cezası ile cezalandırılırlar. Tasarrufların şirketler arası aktarım hükmüne karşın, aktarma yükümlülüğüne aykırı fillerde bulunanların, "***... Hazine Müsteşarlığı veya SPK kararıyla ve gerekçesi belirtilmek suretiyle...***" 2.000,00 TL idari para cezası ile cezalandırılacağı hükmolunmuştur (BETYSK, md, 22/1-b). Şirketlerarası tasarruf transferi için, sisteme dâhil olanların mevcut şirketlerinde en az bir yıl kalmış olmaları gerekmektedir. Bu bir yıllık süre, Hazine Müsteşarlığı tarafından üç yılı aşmamak üzere yeniden belirlenebilir. Müsteşarlık bu yetkisini kullanarak süreyi iki yıl olarak belirlemiştir. Birikimlerin transfer edilmesi, transfer talebi, üyesi olunan bireysel emeklilik şirketinde kalınacak süreye ilişkin usul ve esaslar, SPK'nın görüşü alınmak suretiyle Hazine Müsteşarlığı tarafından belirlenir (BETYSK, md. 5/1).

BETYSK md. 5/Değişik 2'de; birinci fıkrada düzenlenen, emeklilik şirketine katılanların tasarruflarının birikeceği hesap, hesaptaki birikimlerin yatırıma yönlendirilmesi ve emeklilik şirketleri arasında birikimlerin transferi ile ilgili yükümlülüklerin belirlenen süreler içinde gereği gibi yerine getirmeyen şirkete uygulanacak parasal yaptırımlar düzenlenmiştir. Şirket, gecikmelerden kaynaklanan "***...fon birim pay fiyat değişikliklerini dikkate alarak...***" ve "***...katılımcının birikiminde oluşan parasal kaybı hesaplar ve katılımcının hesabına...***" veya hesabı bulunmayan katılımcıların kendilerine doğrudan ödenmek zorundadır (BETYSK, md. 5/Değişik 2).

BETYSK kapsamında grup emeklilik sözleşmelerine izin verildiğine daha önce değinilmişti. Daha önceki başlıkta bu tür sözleşmeler dört başlık altında toplanmıştır. Grup emeklilik sözleşmelerinin akdedilmesinde taraflardan birinin "***...dernek, vakıf, tüzel kişiliği haiz bir meslek kuruluşu veya sair kuruluş yahut grup ile işverenler tarafından çalışanları veya üyeleri hesabına kısmen veya tamamen katkı payı ödenmesi halinde...***", ödenen katkılar ve onların getirileri kişilerin sahip oldukları BEH'lerden ayrı olarak takip edilmesi gerekmektedir. Yani grup emeklilik haricinde bireyler ayrıca bireysel emeklilik hesabına sahip olarak tasarrufta bulunabilir. Grup emeklilik hesaplardaki birikimlerle ilgili hesap sahiplerinin hakları ve yükümlülükleri Hazine Müsteşarlığı tarafından belirlenen usul ve

esaslar çerçevesince grup emeklilik sözleşmesinde belirlenmek zorundadır. İşveren grup bireysel emeklilik sözleşmesine, işveren tarafından ödenen katkı payları ile bunların getirilerinin tamamına katılımcı tarafından hak kazanılabilmesi için azami yedi yıla kadar süre sınırı uygulanabilir. Bu süre yedi yılı aşamaz (BETYSK, md. 5/Değişik 3).

Mezkûr maddede hükmedilen *"...işlem sürelerini, sunulan fonların içerdiği yatırım araçlarının vade yapısını ve fiyatlama sürelerini dikkate alarak altı aya kadar uzatmaya..."* Hazine Müsteşarlığı yetkili kılınmıştır (BETYSK md. 6/6).

4.1.6.3 Emekli Olma ve Diğer Emeklilik Seçenekleri

BES'de emeklilik şartlarından biri asgari prim ödeme süresi diğer ise yaş haddidir. BES'e dâhil olanlar, en az 10 yıl prim ödemek zorundadırlar. Ayrıca katılımcıların emeklilik yaşı sınırı 56'dır. Ancak sisteme katılanlar emekli olmadan veya 10 yıllık prim ödeme şartını yerine getirmeden sistemden ayrılabilirler. Yani katılımcılar, sistemden emekli olmak zorunda değildirler. Diğer taraftan 10 yıl sistemde kalan ve 56 yaşına ulaşmış katılımcıların, sistemden emekli olmamaları halinde ayrılmaları da zorunlu değildir. Katılımcılar sistemde kalmaya, katkı payı ödemeye ve ödedikleri katkı payı tutarlarına karşılık olarak devlet katkısına hak kazanmaya devam edebilirler[831]. Bu özelliğiyle sistem, uzun vadeli önemli bir yatırım aracı olarak kabul edilebilir[832]. Emeklilik hakkını elde edenlere, isteğe bağlı olarak hesaplarında biriken tasarruf ve getirilerinin geri ödenmesinde çeşitli seçenekler sunulmaktadır. Bunlar;

- Birikimlerin program dâhilinde ödenmesi,
- Toplu çekim,
- Yıllık sigorta sözleşmesi çerçevesinde maaş ödemesidir.

Emekli olanlar bu seçeneklerden birini talep etme hakkına sahiptir. Yıllık sigorta sözleşmesi çerçevesinde maaş ödemeleri bağlı oldukları şirket ya da birikimlerin transferi yoluyla başka bir hayat şirketinden sağlanabilir. Sistemden emekli olanlar, yukarıda belirtilen seçeneklerden birini seçmesi halinde, şirket; emekliliğe hak kazananın bildirimi üzerine en geç on iş günü içerisinde toplu ödeme ya da başka bir sigorta şirketine transfer talebini yerine getirmek zorundadır (BETYSK, md. 6/1).

---

[831] Sarıaslan, s. 31-32.
[832] Aydın ve Kaplan, s. 97.

Yıllık gelir sigortası, BETYSK md. 6/2'de tanımlanmıştır. Buna göre; yıllık gelir sigortası; *"...**toplu veya belirli süreler içinde yapılan katkılara göre sigortalının yaşaması halinde hemen veya belli bir süre sonra başlayan, sigortalıya veya lehtarlarına ömür boyu veya belirli süreler için yapılan düzenli ödemelerdir***". Yılık gelir sigortası için anlaşılan şirketle akdedilen sözleşmede ödeneklerin aylık, üçer aylık, altı aylık veya yıllık olarak ödenmesine karar verilebilir. Yıllık gelir sigortası sözleşmelerinde belirtilmesi zorunlu kılınan hallere BETYSK md. 6/2'de yer verilmiştir[833].

BETYSK'da; BES'den emekli olanlara yapılacak ödemeler veya tasarrufların bir hayat sigorta şirketine transfer edilmek suretiyle yıllık gelir sigortası satın alınmasına yönelik düzenlemelere aykırı fillerde bulunanların, "***... Hazine Müsteşarlığı veya SPK kararıyla ve gerekçesi belirtilmek suretiyle...***" 2.000,00 TL tutarında idari para cezasıyla cezalandırılacağına hükmolunmuştur (BETYSK, md, 22/1-c).

Emeklilik sözleşmesi ile program dâhilinde yapılacak ödemeler ya da gelir sigortası sözleşmesine göre hak sahiplerine ödenmesi gereken tutarlar ile ilgili uygulanacak zamanaşımı süresi BETYSK md. 6/5'de 10 yıl olarak belirlenmiştir. Ödeme tarihinden itibaren hak sahipleri tarafından aranmayan ödenek tutarları, zamanaşımı süresinin sona erdiği yılı takip eden yılbaşından itibaren 6 ay içerisinde Hazine Müsteşarlığı'nın Merkez Bankası'ndaki hesabına aktarılır. Ödeme yapacak olan şirket, *"...**hak sahiplerinin adı, soyadı ve hak kazandıkları para miktarını gösterir şekilde...***" bir cetvel tanzim ederek Merkez Bankası'na aktarımı yapmak zorundadır. Aktarımı takip eden iki yıl içerisinde hak sahipleri tarafından aranmayan tutarlar hazine adına irat kaydedilir[834] (BETYSK md. 6/5).

4.1.6.4 Katılımcının Vefatı ve İş Göremezlik Durumu

Emekli olanların emeklilik seçeneklerinden "*program dâhilinde ödeme*" ve "*yıllık gelir sigortası*" ürünlerinden birini seçmeleri halinde, bu seçeneklere göre ödeme ödeme

---

[833] Buna göre; "***...yıllık gelir sigortası genel şartları çerçevesinde ilgili şirketin üstlenmiş olduğu riziko, tazminat yükümlülüğünün türü ve kapsamı, tarafların hak ve yükümlülükleri, ödeme dönemleri, sözleşme süresi ve sözleşmeyi sona erdiren haller ve ilgili diğer hususlar...***" sözleşmede belirtilmesi zorunludur.

[834] Zamanaşımı uygulamasında; hak sahiplerinin bulunarak ödeneklerinin kendilerine ödenmesi amacıyla araştırma yapılmasına ilişkin esaslara, on yıllık zamanaşımı ve iki yıllık hak sahiplerine tanınan başvuru süresi içinde hak sahipleri tarafından aranmayan ödenek tutarlarının değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslar SPK'nın uygun görüşü alınmak suretiyle Hazine Müsteşarlığı'nca belirlenir (BETYSK md. 6/6). Mezkûr maddede hükmedilen "***...işlem sürelerini, sunulan fonların içerdiği yatırım araçlarının vade yapısı ve fiyatlama sürelerini dikkate alarak altı aya kadar uzatmaya...***" Hazine Müsteşarlığı yetkili kılınmıştır (BETYSK md. 6/6).

süreci içerisinde emeklinin vefat etmesi ya da malul kalması durumunda ödeme programlarının iptal edilerek, ölüm halinde lehtara (ya da kanuni mirasçılarına), maluliyet durumunda kendisine toplu ödeme yapılması talep edilebilir. BETYSK md. 6/Değişik 3'de ki bu düzenlemenin devamında, sisteme dâhil olup vefat ya da malullük hali ile karşılaşanların emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılma talebinde bulunması durumunda şirketin, talep tarihinden itibaren yirmi iş günü içinde sisteme dâhil olanların birikimlerini lehtara/sigortalıya tamamen ödeme zorunluluğu düzenlenmiştir. Emeklilik şirketi, vefat ya da malullük hallerinde talep edilen toplu ödemleri kısmen yerine getirebilir. Sistemden ayrılmadan kısmi ödeme yapılabilecek haller ile kısmi ödeme tutarı/oranı ve bu ödemelere ilişkin usul ve esaslar Hazine Müsteşarlığı'nca belirlenecektir (BETYSK md. 6/Değişik 3). BETYSK md. 6'da hükmedilen yükümlülüklere aykırı hareket edenlere uygulanacak parasal yaptırımlar mezkûr maddenin değişik dördüncü fıkrasında düzenlenmiştir. Değişik dördüncü fıkraya göre; yükümlülüklere aykırı fiilleri bulunan şirketler, "***...fon birim pay fiyatı değişikliklerini dikkate alarak...***" bu fiillerinden ötürü sisteme dâhil olanların hesaplarında biriken tasarruflarda yaşadıkları kayıpları hesaplayarak katılımcı hesabına ya da hesabın bulunmadığı hallerde doğrudan sisteme üye olanlara ödemek zorundadırlar.

4.1.7 Bireysel Emeklilik Şirketi ve Denetim

4.1.7.1 Bireysel Emeklilik Şirketinin IIukuki Statüsü

Bireysel emeklilik şirketleri, BETYSK'nın dördüncü bölümünde yer alan *"Emeklilik Şirketlerine Yönelik Düzenlemeler"* başlıklı bölüm ile TTK'nın anonim şirketlerin kuruluşuyla ilgili hükümlere tabidir. Ayrıca Hazine Müsteşarlığı'nca 08.01.2008 tarih ve 26750 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esaslarına İlişkin Yönetmelik (EŞKÇEİY) ile Emeklilik şirketlerinin kuruluşu ve çalışma prensipleri detaylı olarak açıklığa kavuşturulmuştur.

Bireysel emeklilik şirketleri, tabi olduğu pek çok yasal düzenlemede sigorta şirketleriyle birlikte anılmakta, zaman zaman da tek başına fon yönetme faaliyeti ile ilgilenen hukuki statüsü diğer şirket türlerinden bağımsız bir anonim ortaklık olarak kabul edilmektedir. BES'in amaçları dikkate alındığında, bireysel emeklilik şirketlerinin farklı statüye büründüğü görülebilir. Şöyle ki; sistemin toplumu tasarrufa yöneltme amacı dikkate

alınacak olursa, şirketin finansal bir kurum gibi değerlendirilmesi mümkün olacaktır. Bu itibarla bireysel emeklilik şirketleri, sigorta şirketi niteliğinde olmayıp, sermaye piyasasında portföy işletme faaliyeti yürütmek üzere kurulan bir şirket olacaktır[835]. Ancak yaşlılık riskine karşı, bugünden yarınlar için, kişinin kendi yaşlılığını sigortalama isteği dikkate alınacak olursa, şirketin bir sigorta şirketi hüviyetine büründüğü söylenebilir. Konu bu noktada farklı açılardan değerlendirilebilir. Ancak genel kanaat; bireysel emeklilik şirketlerinin reasürans şemsiyesi altına dâhil sigorta şirketi olmadığı, bunların fon işletme faaliyeti yürüten finansal kurum konumunda olduğu yönündedir[836].

Emeklilik şirketlerinin hukuki nitelikleri ayrıca TTK ve BETYSK hükümleri ile emeklilik şirketlerinin kuruluş ve örgütlenmelerine ilişkin çıkarılan yönetmelik açısından ayrıca ele alınmasında fayda bulunmaktadır.

4.1.7.2 Bireysel Emeklilik Şirketinin Kuruluşu

Bireysel emeklilik şirketi, hayat ve/veya ferdi kaza sigortalarında faaliyet ruhsatı almış BES'de faaliyet göstermek üzere kurulan şirket olarak tanımlanmaktadır (BETYSK, md.8/1). Tanımdan da anlaşıldığı üzere bireysel emeklilik şirketi başka bir sigorta branşında da faaliyet göstermesine izin verilmektedir (BETYSK, md.8/1). Ancak sigorta şirketinin başka bir branşta faaliyet göstermesi halinde, faaliyet gösterilen branşa ait hesaplar ayrı tutulmak zorundadır (BETYSK, md.8/2). Bireysel emeklilik şirketleri kuruluş izni için Hazine Müsteşarlığı'na başvuruda bulunmakta ve izin Başbakanlık tarafından verilmektedir (BETYSK, md.8/3). Ayrıca faaliyette bulunacak sigorta şirketinin ticaret unvanında "emeklilik" ibaresi bulunmak zorundadır (BETYSK, md.8/3). Bireysel emeklilik şirketleri anonim şirket ticaret unvanı ile kurulmak zorundadır (BETYSK, md.8/4-a). Anonim şirket olan bireysel emeklilik şirketlerinin faaliyet konusu BETYSK ile sınırlandırılmıştır (BETYSK, md.8/4-b). Aynı zamanda emeklilik şirketlerine sermaye ölçütü de getirilmiştir. Buna göre; emeklilik şirketlerinin bulundurması gereken en az sermaye tutarı yirmi milyon liradan ve ödenmiş sermayesi asgari on milyon lirada az olmaması, kalan/ödenmemiş sermaye tutarının ise üç yıllık sürede ödenmiş olması şarttır (BETYSK, md.8/4-c). Kuruluş izni için

[835] Aydın ve Kaplan, s. 106-107; Ahmet Erol, "Bireysel Emeklilik Şirketlerinin ve Aracılarının BSMV Karşısındaki Durumları", **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Sayı:5, Mayıs 2004, s.20; Rıdvan Selçuk, "Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor?", **Vergi Dünyası Dergisi**, Sayı:260, Nisan 2003, s.7.
[836] Aydın ve Kaplan, s. 106-107.

talepte bulunacak emeklilik şirketlerinin bulundurmaları gereken sermaye tutarı, Toptan Eşya Fiyat Endeksinin (TEFE) iki katının gerektirdiği miktar ve sınırları aşmamak üzere Hazine Müsteşarlığı tarafından arttırılabilir (BETYSK, md. 8/6). Bireysel emeklilik şirketlerinin sahip olması gereken diğer özellikler BETYSK md.8/4-d, md.8/4-e ve md.8/4-f'de düzenlenmiştir[837].

Kuruluş izni talebinde bulunan bireysel emeklilik şirketlerinin hem tüzel kişiliği hem de ortakları (ortak olan gerçek ya da tüzel kişiler), BETYSK md. 8'de (aynı şekilde EŞKÇEİY md. 5'de) sıralanan şartları topyekûn taşımaları gerekmektedir[838].

BETYSK md. 8/4-(g)'de emeklilik şirketinin kurucularında aranan şartlardan (1), (2) ve (3) numaralı alt bentlerinde yer alan şartlar, emeklilik şirketinin ***"...sermayenin en az yüzde elli birinin malî piyasalar konusunda yeterli bilgi ve tecrübeye sahip tüzel kişilere ait olması ve tüzel kişi kurucuların yönetim ve denetimine sahip gerçek..."*** kişilerce taşınması gereklidir.

Başvuru sonuçları, gerekli tüm bilgi ve belgelerin tamamlanmasından itibaren en geç iki ay içinde başvuru sahiplerine tebliğ edilmektedir (EŞKÇEİY, md. 5/3). Kuruluş izni alan bireysel emeklilik şirketlerinin; izin tarihinden itibaren bir yıl içinde emeklilik branşında faaliyet ruhsatı almak üzere başvuru yapmadığı ya da aranan şartların sağlandığını ispat eden bilgi ve belgelerin süresi içinde tamamlanmadığı, gerçeğe aykırı beyanlarla iznin alındığı ve son olarak kuruluş iznini almaktan vazgeçildiğinin beyanı hallerinde, kuruluş izinleri kendiliğinden düşer (EŞKÇEİY, md. 5/3).

---

[837] Hisse senetlerinin nakit karşılığı çıkarılması ve tamamının nama yazılı olması (BETYSK, md.8/4-d), Ana sözleşmesinin BETYSK hükümlerine uygun olması (BETYSK, md.8/4-e), İş planı ve sistem tasarımı ile yapılabilirlik raporlarının sunulması şeklindedir (BETYSK, md.8/4-f).

[838] Bu şartlar BETYSK md. 8/4-(g)'de sıralanmıştır. Buna göre kurucuların*; "... 1. Tasfiyeye tâbi tutulan bankerler, bankalar, sigorta şirketleri ile para ve sermaye piyasalarında faaliyet gösteren diğer kurumlarda doğrudan ve dolaylı yüzde on veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmaması, 2. İlgili mevzuat çerçevesinde faaliyetlerinin tamamen veya belirli faaliyet alanları itibariyle sürekli veya başvuru tarihinden önceki bir yıl içerisinde bir ay veya daha fazla süreyle geçici süreyle durdurulma kararı verilmemiş olması, 3. Müflis veya konkordato ilan etmiş olmaması, Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı beş yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, bilişim sistemini engelleme, bozma, verileri yok etme veya değiştirme, banka veya kredi kartlarının kötüye kullanılması, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, terörün finansmanı, kaçakçılık, vergi kaçakçılığı veya haksız mal edinme suçlarından mahkûm olmaması, 4. Emeklilik şirketi olmanın gerektirdiği malî güç ve itibara sahip olması,..."* gerekir.

4.1.7.3 Türk Ticaret Kanunu'nda Anonim Şirketin Kuruluş ve Örgütlenmesi

Gerek dünyada gerek Türkiye'de bankacılık, sigortacılık ve kilit öneme sahip olan devlet faaliyetlerinde, özellikle sermaye gerektiren alanlarda, anonim tipte şirketleşmeye gidilmektedir[839]. Anonim şirketler sermaye şirketlerindendir. Sermaye şirketlerinin kuruluş ve örgütlenmelerine yönelik hükümler TTK'da düzenlenmiştir. Anonim şirketler; TTK'nın ticaret şirketlerine yönelik ikinci kitabının dördüncü kısmında md. 329 ile md. 563 arasında ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

Anonim şirket TTK'da; sermayesi belirli ve paylara bölünmüş olan, borçlarından dolayı yalnız malvarlığıyla sorumlu bulunan (TTK, md. 329/1) ayrıca ortakların sadece taahhüt ettikleri sermaye payları ile ancak şirkete karşı sorumlu (TTK, md. 329/2) olduğu, kanunen yasaklanmamış her türlü ekonomik amaç ve konularda faaliyette bulunmasına izin verilen (TTK, md. 331) şirket olarak tanımlanmaktadır. Anonim şirketler, bankacılık, sigortacılık vb. sektörlerde de kurulduğundan, bu sektörlere yönelik çıkarılan kanunlara ayrıca tabi olurlar. Dolayısıyla özel kanunlara tabi anonim şirketler ayrıca hüküm bulunmayan hallerde TTK'ya tabidir (TTK, md. 330). Anonim şirketler TTK md. 332'de belirtilen en az sermaye tutarına sahip olmak zorundadırlar. Buna karşın, anonim şirket şeklinde örgütlenen emeklilik şirketlerinin sermayesinin yirmi milyon TL'den az olmaması ve ödenmiş sermayesinin asgarî on milyon TL olması ve kalanının üç yıl içerisinde ödenmesinin taahhüt edilmesi gerekmektedir (BETYSK, md. 8/4-c).

Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından yayımlanan tebliğle[840] anonim şirketlerin faaliyet alanları belirlenmiştir. Örneğin, anonim şirket şeklinde kurulan bankalar, sigorta şirketleri, SPK'ya tabi olanlar ve diğer benzeri şirketler Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'nın izni ile kurulur (TTK, md. 333). Benzer şekilde esas sözleşme değişiklikleri de aynı bakanlığın iznine bağlıdır (TTK, md. 333). EŞKÇİY'nin emeklilik şirketlerinin kuruluş iznine ilişkin 5'inci maddesinde belirtilen "***...TTK'nın anonim şirket kuruluşu ile ilgili hükümlerin saklı kalma...***" koşulu nedeniyle, SPK'ya tabi bireysel emeklilik şirketlerinin ayrıca Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'ndan kuruluş için izin alınması gerekmektedir (TTK, md. 333). Kaldı ki;

---

[839] Mehmet Bahtiyar, **Ticaret Hukuku**, 3. Basım, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2014, s. 131.
[840] Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, **Anonim ve Limited Şirketlerin Sermayelerini Yeni Asgari Tutarlara Yükseltmelerine ve Kuruluşu ve Esas Sözleşme Değişikliği İzne Tabi Anonim Şirketlerin Belirlenmesine İlişkin Tebliğ**, R.G. 15.11.2012/28468.

anonim şirketler bakanlık iznine ve denetimine tabidir. Hemen belirtilmesi gereken önemli bir nokta bireysel emeklilik şirketlerinin BETYSK'ya göre Başbakanlığın izni ile kurulduğudur.

Türkiye'de anonim şirketlerin kuruluşu ve ortaklığın tüzel kişilik kazanması ancak TTK'da öngörülen usul ve esasların tamamlanması şartıyla mümkün olmaktadır[841]. Bu süreçte öncelikle kurucuların her birinin imzasını taşıyan ana sözleşmenin hazırlanması gerekmektedir. Bu husus; TTK md. 335/1'de, "***şirket, kurucuların, kanuna uygun olarak düzenlenmiş bulunan, sermayenin tamamını ödemeyi, şartsız taahhüt ettikleri, imzalarının noterce onaylandığı esas sözleşmede, anonim şirket kurma iradelerini açıklamalarıyla kurulur***" şeklinde ki hükmün gereğidir. En az bir ortakla kurulması mümkün anonim şirketlerde (TTK, md. 338), pay taahhüt edip esas sözleşmeyi imzalayan gerçek ve tüzel kişiler kurucu sıfatını kazanmaktadır. Ana sözleşmede bulunması gereken zorunlu ve ihtiyari hususlar TTK'da düzenlenmiştir. Yazılı şekilde yapılan ana sözleşme, bütün kurucular tarafından noter huzurunda imzalanması ardından (TTK, md. 339/1), şirket esas sözleşmesinin tamamı, bakanlık iznine tabi olan anonim şirketlerde bakanlık izninin alınması ardından ortakların şirket kurma iradelerini açıkladıkları tarihi takip eden otuz gün içinde şirketin merkezinin bulunduğu yer ticaret siciline tescil edilir. Tescil, TTSG'de ilan edilir. Anonim şirketler, ticaret siciline tescil ile tüzel kişilik kazanmaktadırlar (TTK, md. 355/1).

Emeklilik şirketi hisse senetlerinin nakit karşılığı çıkarılması ve tamamının nama yazılı olması şarttır (BETYSK, md. 8/4-d). Anonim ortaklık, halka arz edilen ve edilmeyen ortaklık gibi iki şekilde kurulabilir. Ortaklık payları halka arz edilen halka açık anonim şirketler SPKan'ın 3/1-(e)'de *"**...pay senetlerini halka arz eden ve arz etmiş sayılan ortaklıklar***" şeklinde tanımlanmıştır. Sermaye payları borsada işlem gören anonim ortaklıklar ile pay sahibi sayısı beş yüzü aşan anonim ortaklıkların payları halka arz olunmuş sayılır (SPKan, md. 16/1). Halka açık anonim şirketler ise kendi içerisinde; pay senetleri borsada işlem gören anonim şirketler ve işlem görmeyen anonim şirketler şeklinde ikili bir ayrıma tabi tutulur.

Anonim ortaklıklar iki zorunlu organa sahiptirler. Bunlar genel kurul ve yönetim kuruludur. Genel kurul; pay sahiplerinin kanundan doğan hak ve yetkilerini kullandığı bir

[841] Bahtiyar, s. 137.

organ olup (TTK, md. 407/1), şirketin geniş yetkilere sahip karar organıdır[842]. Anonim şirket genel kurulu, şirketin tüm pay sahiplerinin katılımıyla oluşan organ niteliğindedir[843]. Yılda en az bir kez olağan olarak toplanan genel kurul, gerektiğinde ilgililer tarafından olağanüstü toplantıya çağırılabilir[844]. Bununla beraber genel kurul toplantılarının çağrılı yapılması esastır. Buna karşı çağrısız toplantı yapılacak istisnai hallerde mevcuttur[845]. Anonim ortaklıklarının genel kurul toplantılarıyla ilgili diğer esaslar TTK md. 407 devam eden fıkralarında değinilmiştir[846].

Diğer zorunlu organ olan yönetim kurulu; anonim şirketlerin yönetimi ve temsilini yerine getiren organdır (TTK, md. 365/1). Yönetim kurulu, anonim şirketin ve ona ait olan tüm malvarlığının ve işletmelerin sahibi konumunda olan daimi organdır[847]. Anonim şirketlerde yönetim kurulu, esas sözleşmeyle atanmış veya genel kurul tarafından seçilmiş, bir veya daha fazla kişiden oluşmaktadır (TTK, md. 359/1). Emeklilik şirketlerinde ise yönetim kurulu üye sayısı beş kişiden az olamaz (BETYSK, md. 12/1). Yönetim kurulu ile ilgili diğer esaslar TTK md. 359, md. 362 md. 368, md.369, md. 390 ve BETYSK md. 12'de düzenlenmiştir[848].

Yönetim kurulu üyeleri TTK'da çeşitli ödevlerle sorumlu tutulmuştur. Daha önce de belirtildiği üzere özen ve bağlılık (TTK, md. 369/1), bilgi alma ve inceleme hakkı (TTK, md. 392), müzakereye katılma yasağı (TTK, md. 393) bu ödevlerdendir. Benzer şekilde yönetim kurulu üyeleri; şirketle işlem yapma, şirkete borçlanma yasağı (TTK, md. 395) ve rekabet yasağı (TTK, md. 396) gibi mali yükümlerle de ödevlendirilmiştir.

---

[842] Yahya Deryal, **Ticaret Hukuku**, 7. Basım, Trabzon: Derya Kitabevi, 2004, s. 270; Bahtiyar, s. 214.
[843] Fatih Bilgili ve Ertan Demirkapı, **Ticaret Hukuku Bilgisi**, 3. Basım, Bursa: Dora Basım Yayın, 2012, s. 234.
[844] Fatih Bilgili ve Ertan Demirkapı, **Şirketler Hukuku Dersleri,** 2. Basım, Bursa: Dora Basım Yayın, 2013, s. 185.
[845] Çağrısız genel kurul toplantıları için bkz: TTK md. 416.
[846] Kuruluş izni için Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'ndan izin alması gereken anonim ortaklıkların genel kurul toplantılarında bir bakanlık temsilci (TTK, md. 407/3), bir murahhas üye ile en az bir yönetim kurulu üyesi bulunması (TTK, md. 407/2) gerekmektedir. Genel kurul, kanunda ve ana sözleşmede belirtilen hallerde şirkete yönelik kararlar alma hakkına sahiptir (TTK, md. 408/1).
[847] Deryal, s. 254.
[848] Atanmış ya da seçilmiş yönetim kurulu üyeleri sicile tescil edilmek zorundadır (TTK, md. 359/2). Emeklilik şirketlerinin genel müdürü ya da genel müdür vekili yönetim kurulunun doğal üyesidir (BETYSK, md. 12/1). Seçilen üyelerin görev süresi en çok üç yıldır ve esas sözleşmede aksine hüküm bulunmadığı takdirde, üyeler yeniden seçilebilir (TTK, md. 362/1). Yönetim kurulu bir kurul organ niteliğinde, istisnai haller hariç, genellikle toplantı yapmak suretiyle faaliyette bulunur[848]. Ticari mümessil ve vekil atama hakkına sahip yönetim kurulunun (TTK, md. 368/1) üyeleri, özen ve bağlılıkla ödevlendirilmiştir (TTK, md. 369/1). Şirket ana sözleşmesinde hüküm bulunmadığı takdirde, yönetim kurulu üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanmakta ve karar almaktadır (TTK, md. 390/1).

4.1.7.4 Bireysel Emeklilik Şirketinin Faaliyet Ruhsatı Alması

Kuruluş izni alan emeklilik şirketleri faaliyette bulunmaları için ayrıca Hazine Müsteşarlığı'ndan emeklilik branşında ruhsat talebinde bulunmak zorundadır (BETYSK, md. 9/1). Ruhsat talebinde bulunacak emeklilik şirketlerinin taşıması gereken şartlar şunlardır.

- Emeklilik şirketi iki yıllık bir sürede en az yüz bin katılımcıya hizmet verecek tüm planlamayı sağlamış olması (BETYSK, md. 9/1-a),
- İş planlarında ayrıca sistem tasarımında istenilen düzenlemeleri sağlamış olması (BETYSK, md. 9/1-b),
- Kurumsal alt yapı ile insan kaynakları uyumunu sağlamış olmasıdır (BETYSK, md. 9/1-c).

Kuruluş izni alan emeklilik şirketleri, faaliyet ruhsatı almak için izin tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde ruhsat başvurusunda bulunması gerekmektedir (BETYSK, md. 9/2, EŞKÇEİY, md. 5/3). Ruhsat talebinde bulunacak olanlar öncelikle şirketin teknik altyapı yeterliliğinin kontrol edilmesi, yönetmelikteki tabirle sınanması, için EGM AŞ'ye başvururlar (EŞKÇEİY, md. 9/1). EGM AŞ sınama sonucunda varsa karşılaşılan sorunları ve sorunlara yönelik çözüm önerilerini, sınamanın bitmesini takip eden on iş günü içinde Hazine Müsteşarlığı'na bildirir (EŞKÇEİY, md. 9/1). Ruhsat talebinde bulunan emeklilik şirketleri EŞKÇEİY md. 9/2'de yer alan belgelerle Hazine Müsteşarlığı'na başvurur (EŞKÇEİY, md. 9/3). Hazine müsteşarlığı hem emeklilik şirketi hem de EGM AŞ tarafından gönderilen belgeler üzerinden gerektiğinde de doğrudan şirket nezdinde incelemeler yaptıktan sonra faaliyet ruhsatıyla ilgili talep hakkında karar verir (EŞKÇEİY, md. 9/3). Başvuru sonucu tamamlanmış gerekli bilgi ve belgelerin incelenmesine müteakip en geç iki ay içerisinde başvuruculara tebliğ edilir (EŞKÇEİY, md. 9/3). Ruhsat talebi uygun görülenler; ruhsatlarını tebliğin ardından bir ay içinde, ticaret siciline tescil ve TTSG'de ilân ettirirler. İlanın bir nüshası ilân tarihinden itibaren on iş günü içinde Hazine Müsteşarlığı'na gönderilir.

Şirketlerin, 1 yıllık süre içerisinde ruhsat talebinde bulunmamaları ya da ruhsat için talep edilen belgelerin süresi içinde tamamlanmamış olması durumunda, kuruluş izni kendiliğinden hükümsüz kalır (BETYSK, md. 9/2). Ruhsat talebi uygun görülen emeklilik şirketleri, en geç üç ay içerisinde fon kurmak amacıyla SPK'ya başvurması gerekmektedir

(BETYSK, md. 9/2, EŞKÇEİY, md. 11). Fon kurmak amacıyla verilen üç aylık süre içerisinde SPK'ya başvurulmaması ya da yapılan başvurunun SPK'ca reddedilmesi üzerine şirketin hem kuruluş izni hem de emeklilik branşında sahip olduğu ruhsat kendiliğinden sona erer (BETYSK, md. 9/2, EŞKÇEİY, md. 11). Görüldüğü üzere BETYSK'da ve EŞKÇEİY'de bu maddesinde belirtilen süreler hak düşürücü süreleridir.

Bireysel emeklilik şirketleri, BETYSK md. 14'de hükmolunan mali koşulların güçlendirilmesi ve korunması yanında şirket uygulamalarının iyileştirilmesini sağlamakla yükümlüdürler. Mezkûr maddede belirtilen koşulları sağlayamayan emeklilik şirketlerinin faaliyet ruhsatları Başbakanlık tarafından iptal edilir (EŞKÇEİY, md. 12/1). Böyle bir durumda alınan karar Hazine Müsteşarlığı tarafından emeklilik şirketine bildirilmesi üzerine, emeklilik şirketince ticaret siciline işlenmek üzere sicil memurluğuna bildirilir (EŞKÇEİY, md. 12/1). Faaliyet ruhsatının iptali sicil memurluğunca TTSG'de ve Resmi Gazete'de (R.G.) ilan ettirilir (EŞKÇEİY, md. 12/1). Emeklilik şirketi ilânın yayımlandığı gazetelerin birer nüshasını ilân tarihinden itibaren on iş günü içinde Hazine Müsteşarlığı'na gönderir (EŞKÇEİY, md. 12/1). Hazine Müsteşarlığı iptale ilişkin ilanın Türkiye çapında dağıtım yapan ve tiraj bakımından ilk on sırada yer alan günlük gazetelerden ikisinde yayımlanmasını isteyebilir (EŞKÇEİY, md. 12/1). Emeklilik şirketlerinin sahip olduğu faaliyet ruhsatının iptal edilmesi halinde emeklilik şirketinin ticaret unvanından emeklilik ibaresi kaldırılır (EŞKÇEİY, md. 12/2).

Bireysel emeklilik şirketlerinin sahip olması gereken kuruluş izni ile faaliyet ruhsatı başvurularında istenecek bilgi ve belgeler ile diğer usul ve esaslar SPK'nın uygun görüşü alınarak Hazine Müsteşarlığı'nca belirlenir (BETYSK, md. 9/3).

4.1.7.5 Bireysel Emeklilik Şirketinin Organları

Anonim şirket şeklinde kurulacak bireysel emeklilik şirketlerinin yönetim kurulları 5 kişiden az olamaz. Şirket genel müdürü yönetim kurulunun doğal üyesidir (BETYSK, md. 12/1). Şirket genel müdürünün olmadığı durumlarda müdür vekili şirket müdürüne vekâlet eder yani yönetim kurulunun doğal üyesi olur (BETYSK, md. 12/1). Yönetim kurulu

üyelerinin en az üçünün genel müdürde aranan şartlardan mesleki deneyim süresi hariç diğer niteliklere sahip olması gerekir (BETYSK, md. 12/1)[849].

BETYSK, md. 12'de sıralan şartlar genel müdürler ile birlikte, denetim kurulu üyeleri ve "***... başka unvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibariyle genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumlarda imza yetkisini haiz diğer...***" yöneticiler tarafından da taşınması gerekmektedir (BETYSK, md. 12/1). Mesleki deneyim süreleri, "***...genel müdür için on yıl, genel müdür yardımcıları ve başka unvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibariyle genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumlarda imza yetkisini haiz diğer yöneticiler için 7 yıldır...***" (BETYSK, md. 12/1). Yukarıda belirtilen niteliklere haiz olmayanların bireysel emeklilik şirketlerinde çalıştırılmaları halinde şirketlere, 15.000,00 TL idari para cezası uygulanır (BETYSK, md. 22/1-l).

Genel müdür ve yardımcılarının, denetim kurulu üyeleri ile başka unvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibariyle genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumlarda imza yetkisini haiz diğer yöneticilerin belirtilen şartlara haiz olmamaları halinde, şirketin bu kişilerin imza yetkisini derhal kaldırması gerekmektedir (BETYSK, md. 12/3). Aksi takdirde, bireysel emeklilik mevzuatına ilişkin hükmün ihlal edilmesi ve şirketin etkin ve verimli çalışmasını tehlikeye düşürdükleri tespit edilen yöneticileri ve görevliler hakkında kanuni soruşturma başlatılır (BETYSK, md. 12/3). Soruşturmanın başlanması üzerine Hazine Müsteşarlığı'nın talebiyle bu kişilerin, *"**...geçici olarak imza yetkilerinin kaldırılması zorunludur***" (BETYSK, md. 12/3). Bu kişiler, Hazine Müsteşarlığı'nın izni olmadıkça imza yetkisine sahip personel olarak hiç bir şirkette çalıştırılamazlar (BETYSK, md. 12/3).

---

[849] Genel müdürler için aranan şartlar şunlardır: *"...En az lisans düzeyinde mezun olmak (BETYSK, md. 12/1), Sigortacılık veya işletmecilik alanında meslekî deneyime sahip olmak (BETYSK, md. 12/1), BETYSK'nın hükümlerine aykırı fiilleri nedeniyle hapis cezasına mahkûm olmamak (BETYSK, md. 12/3), BETYSK'nın hükümlerine aykırı fiilleri nedeniyle bir defadan fazla ağır para cezası almamak (BETYSK, md. 12/3), Tasfiyeye tâbi tutulan bankerler, bankalar, sigorta şirketleri ile para ve sermaye piyasalarında faaliyet gösteren diğer kurumlarda doğrudan ve dolaylı yüzde on veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmamak (BETYSK, md. 8/4-g-1), İlgili mevzuat çerçevesinde faaliyetlerinin tamamen veya belirli faaliyet alanları itibariyle sürekli veya başvuru tarihinden önceki bir yıl içerisinde bir ay veya daha fazla süreyle geçici süreyle durdurulma kararı verilmemiş olmak (BETYSK, md. 8/4-g-2), Müflis veya konkordato (iflas anlaşması) ilan etmiş olmak (BETYSK, md. 8/4-g-3), Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı beş yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, bilişim sistemini engelleme, bozma, verileri yok etme veya değiştirme, banka veya kredi kartlarının kötüye kullanılması, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, terörün finansmanı, kaçakçılık, vergi kaçakçılığı veya haksız mal edinme suçlarından mahkûm olmamaktır..."* (BETYSK, md. 8/4-g-3)

Çalıştırılmaları halinde birde idari para cezası uygulanacaktır. Bu cezanın tutarı, 15.000,00 TL'dir (BETYSK, md. 22/1-n)

Atanacak genel müdür ve yardımcıları için gerek şartlardan biri de, atanma şartlarını taşıdıklarına dair belgelerle birlikte Hazine Müsteşarlığı'nın onayına sunulmasıdır (BETYSK, md. 12/2). Atanacak olanların ataması, onay için yapılan bildirimin alındığı tarihten itibaren on iş günlük süre içinde Hazine Müsteşarlığı'nca olumsuz görüş bildirilmediği takdirde gerçekleşir (BETYSK, md. 12/2). Diğer taraftan herhangi bir sebeple görevden ayrılan genel müdür veya yardımcılarının, görevden ayrılma sebepleri ayrılış tarihinden itibaren on iş günü içerisinde Hazine Müsteşarlığı'na bildirilmek zorundadır (BETYSK, md. 12/2). Bu zorunluluk hem bireysel emeklilik şirketi hem de görevden ayrılan personel için geçerlidir. Bu fıkra hükmü gereği, bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezası 3.000,00 TL'dir (BETYSK, md. 22/1-m).

4.1.7.6 Bireysel Emeklilik Şirketinin Denetimi

Bireysel emeklilik şirketleri hem kamusal hem de bağımsız denetime tabi kuruluşlardır. Kamusal denetim görevi, IIazine Müsteşarlığı ve SPK tarafından yerine getirilmektedir. Bağımsız denetim ise, bağımsız denetim kuruluşları tarafından yerine getirilir. Hazine Müsteşarlığı, "***...emeklilik sisteminin güvenli ve etkin bir şekilde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla hem denetleyici kamu otoritelerinin (Hazine Müsteşarlığı ve SPK) karar almasına yardımcı olacak verileri, hem de kamuoyuna sağlıklı bilgi aktarımı için gerekli verileri sağlamak adına...***" özel hukuk hükümlerine tabi bir tüzel kişiliğe yetki verebilir (BETYSK, md. 20/A). Bu yetkiye istinaden EGM AŞ, 2003 yılında merkezi İstanbul'da bulunmak üzere kurulmuştur. Anonim şirket ticaret unvanıyla kurulmuş EGM AŞ, yürütülen emeklilik faaliyetleri ile sigortacılık faaliyetlerini Hazine Müsteşarlığı'nın vermiş olduğu yetkiye istinaden denetlemekle görevlendirilmiştir. EGM AŞ'ye emeklilik şirketleri ortak olabilir (BETYSK, md. 20/A). Bunun dışında hayat sigortası alanında faaliyet gösteren sigorta şirketleri ile diğer kurum ve kuruluşlar ancak Hazine Müsteşarlığı'nın uygun görüşüne bağlı olarak EGM AŞ'ye ortak

olabilirler (BETYSK, md. 20/A). EGM AŞ'nin gerçekleştirdiği denetimin kapsamı ise BETYSK md. 20/A'da düzenlenmiştir[850].

EGM AŞ'nin çalışma usul ve esasları Hazine Müsteşarlığı'nca belirlenmektedir (BETYSK, md. 20/A). Aynı zamanda EGM AŞ, Hazine Müsteşarlığı'nın denetimi altındadır. Bireysel emeklilik mevzuatı kapsamında yer alan bireysel emeklilik şirketleri, kurum, kuruluş, aracıları, saklayıcıları ve diğer kişiler EGM AŞ'ce görevlerinin yerine getirilmesine ilişkin olarak talep edilen bilgi ve belgeleri vermekle yükümlüdürler (BETYSK, md. 20/A). Hazine Müsteşarlığı, yetkilendirilecek EGM AŞ'nin ana sözleşmesinde yer alması gereken hususları tespit etmeye ve ana sözleşme değişikliklerini uygun bulmaya yetkilidir (BETYSK, md. 20/A).

Bireysel emeklilik şirketlerinin sahip olduğu fonlara, anlaştıkları portföy yöneticilerine ve saklayıcılara ilişkin denetim ise SPK tarafından yerine getirilmektedir. Yürütülen denetimlere ilişkin sonuçlar, konularına göre Hazine Müsteşarlığı ya da SPK tarafından değerlendirilmesi ardından sonuçlandırılır (BETYSK, md. 20).

Bireysel emeklilik şirketleri bağımsız denetime tabi kurumlardandır. Aynı zamanda bireysel emeklilik fonlarına ait olan hesap ve işlemlerin yılda en az bir kez bağımsız denetime tabi tutulması zorunludur (BETYSK, md. 21). Bağımsız denetim yükümlülüğünü yerine getirmeyen şirketlere 15.000,00 TL idari para cezası uygulanacaktır (BETYSK, md. 22/1-r).

4.1.7.7 Bireysel Emeklilik Şirketinin Sorumlulukları

Bireysel emeklilik şirketlerinin faaliyet alanları ile ilgili çeşitli sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumluluklardan bir kaçı; emeklilik sözleşmeleri ile ilgili bankalardan hizmet almak, tahsil edilen katkı paylarının fona yönlendirilmesi sağlamak, kişilerin sahip olduğu hesaplar ve kayıtlarla ilgili gerekli güncellemeleri gerçekleştirmek, fon portföyünün yönetilmesini sağlamak amacıyla portföy yöneticilerine imkan tanımaktır. Bu sorumluluklara ilaveten; emeklilik sistemine katılanların hesaplarına ait günlük bilgilere ulaşmasını sağlamak,

[850] Denetimin kapsamı: *"...BES'in güvenli ve etkin biçimde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla şirketlerin ve bireysel emeklilik aracılarının faaliyetlerinin gözetim ve denetimine yönelik alt yapı oluşturulmasına, bireysel emeklilik hesaplarına, emeklilik planlarına, işlemlerin konsolidasyonuna, katılımcılara ait bilgilerin saklanmasına, kamunun ve katılımcıların bilgilendirilmesine, istatistik üretimine, bireysel emeklilik aracıları siciline ve bireysel emeklilik aracıları sınavına ilişkin işlemlerin yapılması ile hayat sigortaları ve diğer sigorta branşlarına ilişkin verilebilecek diğer görevler..."* şeklinde sıralanmıştır.

emeklilik fonunun sahip olduğu varlıklar ile fonun performansı ve malî tabloları hakkında katılımcılara düzenli bilgi vermek, Hazine Müsteşarlığı'nın ve SPK'nın emeklilik şirketinden istediği bilgi, belge ve mali tabloları bireysel emeklilik kayıt sisteminde belirlenen usul ve esaslara göre hazırlamaktır. Son olarak şirketler; fonun iç denetimini sağlamak, hesapların ve faaliyetlerin sürekliliğini sağlamak, fon varlıklarının korunması için kayıtların ve varlıkların saklanması konusunda gerekli tedbirleri almak zorundadır. Ayrıca şirketler, sisteme "***...katılanların hak ve menfaatleri ile BES'in işleyişini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınmak, mevzuat ve işletme planı esaslarına uygun faaliyette ve uygun tavsiyede bulunmakla, iyiniyet kurallarına uygun hareket etmekle ve bireysel emeklilik aracılarının bu esaslara uygun hareket etmesini sağlayacak tedbirleri almakla...***" sorumlu tutulmuşlardır. Bireysel emeklilik şirketlerine yüklenen bu sorumlulukların yerine getirilmemesi halinde, ilgililere 3.000,00 TL idari para cezası uygulanır (BETYSK, md. 22/1-j).

4.1.7.8 Bireysel Emeklilik Aracılığı ve Mesleğin Hukuki Niteliği

4.1.7.8.1 Bireysel Emeklilik Aracılığı

BES'in tanıtımı ve satışı, mevzuat hükümlerine göre mesleki beceri ve yeterlilikleri ölçülmüş ve açılan sınavlarda başarılı olmuş bireysel emeklilik aracıları tarafından yerine getirilir[851]. Bireysel emeklilik aracılarının özelliklerinin sıralandığı başka bir tanımda ise aracılar; herhangi bir isim altında bireysel emeklilik şirketinden bağımsız olarak, bir akitle yetkilendirilen sürekli olarak emeklilik şirketinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden ya da bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek kişilerdir[852] şeklinde tanımlanmıştır.

Bireysel emeklilik aracılılarına ilişkin düzenlemeler, BTYSK md. 11 ve ayrıca Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelikte[853] (BEAHY) yer almaktadır. BEAHY md. 3/1'de bireysel emeklilik aracılarının, "***...emeklilik şirketleri tarafından katılımcılara sunulan emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan...***" kişiler olduğuna değinilmiştir. Bireysel emeklilik aracıları, herhangi bir şekilde giriş aidatı, katkı payı veya benzeri adlar altında tahsilât yapması ya da para alış verişine taraf olması mümkün

[851] Sarıaslan, s. 35.
[852] Uyar, *Bireysel Emeklilik Sistemi*, s. 42; Özbolat, *Türkiye'de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi*, s.83.
[853] Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik, R.G., 29.08.2009 / 27334.

değildir (BEAHY, md. 19/1). Bununla birlikte katılımcı adına fon transferi yapmaları veya fon tercihlerinde bulunmaları yasaklanmıştır (BEAHY, md. 19/1). Aracılar, sisteme katılacak olanlara tavsiyelerde bulunarak bireye özel hizmet sunabilmektedirler[854]. Bu nitelikleriyle katılımcılara rehberlik hizmeti sundukları söylenebilir. Bireysel emeklilik aracılarının bir diğer görevi ise, sisteme dâhil olacakların talep ettikleri, gerekli belgeleri hazırlanmak ya da düzenlemektir (BEAHY, md. 17/2).

Bireysel emeklilik aracıları, EGM AŞ tarafından tutulan Bireysel Emeklilik Aracıları Siciline kaydolmak zorundadırlar (BETYSK, md. 14/1). Sicile kaydolmak zorunda olup ancak kaydolmadan faaliyet gösteren aracılar, idari para cezasıyla cezalandırılırlar. BETYSK md. 22/1-(k)'da, uygulanacak idari para cezası 6.000,00 TL olarak düzenlenmiştir.

BETYSK md. 11/3'de bireysel emeklilik aracılarında aranan şartlar sıralanmıştır[855]. Bireysel emeklilik aracıları EGM AŞ tarafından lisanslanırlar. Diğer taraftan, bireysel emeklilik aracılarının taşıması gereken şartlara haiz olanlar EGM AŞ tarafından yapılan sınava katılırlar (BEAHY, md. 5/1). Sınavda başarılı olan ve tamamlayıcı eğitim programlarını yerine getirenler aracı lisansı almaya hak kazanır (BEAHY, md. 12/1). Aracılık lisansı almak için adaylar sınavda başarılı olmak yanında EGM AŞ tarafından tutulan sicile kaydolmak zorundadırlar (BEAHY, md. 14/1). Aracılık lisansını almaya hak kazananlara bir tanıtım kartı hazırlanır. Bu kart, şirket adına bireysel emeklilik aracılığını yapma yetkisini gösteren belgedir (BEAHY, md. 14/3). Aracılar faaliyetleri sırasında bu kartı taşımak zorundadırlar (BEAHY, md. 15/1). Faaliyette bulunmak için sicile kaydolan bireysel emeklilik aracılarının lisanslarının durdurulması ya da iptal edilmesi ile ilgili nedenler BETYSK md. 11'in son fıkrasında düzenlenmiştir. Bireysel emeklilik aracılarının sorumlulukları ile ilgili diğer hükümleri ihlal edenlerin lisansları, fiillerin ağırlığına göre Hazine Müsteşarlığı'nca durdurulabilir ya da iptal edilebilir. Bireysel emeklilik aracılarına yönelik kanunda öngörülen nitelikler ve özelliklerin kaybedilmesi durumunda Hazine

[854] Avcı, s. 36-37.

[855] Bireysel emeklilik aracıları; mesleğin gereğine göre iyiniyet kurallarına uygun davranmak ve mevzuata uygun faaliyette bulunmak zorundadır. Ayrıca, bireysel emeklilik aracıları; BES'e katılanların hak ve menfaatlerini korumak, sistemin işleyişini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınmak zorundadır. Aracı, sisteme katılanların yaşları ve beklentilerini, sistemin uzun vadedeki yapısı ve sistemin vergilendirilmesi ile ilgili özellikleri dikkate alarak sisteme katılanlara uygun tavsiyelerde bulunmakla görevlidir. Diğer taraftan bireysel emeklilik aracıları, mesleki bilgi ve becerisini geliştirmek amacıyla eğitim programlarına katılmak zorundadır. Bireysel emeklilik aracılarında aranan diğer şartlar BEAHY md. 4'de sıralanmıştır. Kanunun bu fıkrasında ve yönetmelikte aracılar için aranan özelliklerin ihlal edilmesi halinde uygulanacak idari para cezası 3.000,00 TL'dir (BETYSK, md. 22/1-j). Uygulanacak idari para cezası, konularına göre Hazine Müsteşarlığı ya da SPK tarafından gerekçeleri de açıklanarak tatbik edilecektir.

Müsteşarlığı aracının lisansını iptal edebilir. Bireysel emeklilik aracılarından lisansı iptal edilenlerin sicilden kaydı silinir.

4.1.7.8.2 Bireysel Emeklilik Aracılığı Mesleğinin Hukuki Niteliği

4.1.7.8.2.1 Sigortacılık Mevzuatı Açısında Aracılık Mesleği

5684 sayılı Sigortacılık Kanunu "*Tanımlar*" başlıklı md. 2'de sigorta aracılarının; sigorta acenteleri ve brokerlerini kapsadığı hüküm altına alınmıştır (SK, md. 2/1-b). Aracı olarak kabul edilen broker; "***…Sigorta veya reasürans sözleşmesi yaptırmak isteyenleri temsil ederek, bu sözleşmelerin yaptırılacağı şirketlerin seçiminde tamamen tarafsız ve bağımsız davranarak ve teminat almak isteyen kişilerin hak ve menfaatlerini gözeterek sözleşmelerin akdinden önceki hazırlık çalışmalarını yürütmeyi ve gerektiğinde sözleşmelerin uygulanmasında veya tazminatın tahsilinde yardımcı olmayı meslek edinen kişiyi***" (SK, md. 2/1-d) ifade ettiği, aynı maddenin devam eden (d) bendinde tanımlanmak suretiyle ifade edilmiştir. Yine aynı maddede sigorta acentesi; "***…Ticarî mümessil, ticarî vekil, satış memuru veya müstahdem gibi…***" tacire (ya da ticari işletmeye) "***…tâbi bir sıfatı olmaksızın bir sözleşmeye dayanarak muayyen bir yer veya bölge içinde daimî bir surette sigorta şirketlerinin nam ve hesabına sigorta sözleşmelerine aracılık etmeyi veya bunları sigorta şirketleri adına yapmayı meslek edinen, sözleşmenin akdinden önce hazırlık çalışmalarını yürüten ve sözleşmenin uygulanması ile tazminatın ödenmesinde yardımcı olan kişi…***" (SK, md. 2/1-m) olarak tanımlanmıştır. ,

SK'da adı geçen aracı ile bireysel emeklilik mevzuatında ifade edilen bireysel emeklilik aracılarının karşılaştırılmak suretiyle açıklanması mesleklerin hukuki nitelikleri açısından önem taşımaktadır. Öncelikle bu noktada bireysel emeklilik mevzuatı uyarınca bireysel emeklilik aracılarının tanımına ve özelliklerine yer vermek gerekecektir.BETYSK'da bireysel emeklilik aracısının; bireysel emeklilik şirketlerinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya sözleşmeyi doğrudan emeklilik şirketi adına yapan gerçek ya da tüzel kişiler olduğuna değinilmiştir. Dolayısıyla bireysel emeklilik mevzuatında ifade edilen aracı gerçek ya da tüzel kişi;

- Doğrudan ya da dolaylı aracılık faaliyetinde bulunabilir,

- Bireysel emeklilik şirketine bağımlı ya da bağımsız olarak faaliyetini sürdürebilir,
- Sözleşme ile yetkilendirilir,
- Prim veya katkı payı tahsil yetkileri yoktur,
- Gerçek ya da tüzel kişi olarak aracılık faaliyetini yerine getirebilir.

BEAHY md. 15/2'ye dikkat edilecek olunursa; bireysel emeklilik aracıları bireysel emeklilik şirketleri ile akdettikleri hizmet veya acentelik sözleşmesi ile hizmet görürler. Bu, bireysel emeklilik aracılarının ancak bir bireysel emeklilik şirketi ya da acente adına aracılık faaliyetinde bulunabileceğini göstermektedir (BEAHY, md. 17/3). Ayrıca bireysel emeklilik şirketinden izin almak suretiyle yapacağı her türlü tanıtım faaliyetinde ilgili mevzuat ile belirlenen usul ve esaslara uymak zorundadır (BEAHY, md. 17/1). Dolayısıyla aracılar, aracılık faaliyetini şirket dışındaki bir tüzel kişi ya da tek kişi işletmesi (olan acente) yanında çalışmak suretiyle ve bu acente aracılığı ile veya doğrudan şirketle tesis edilecek ilişki çerçevesinde yürütebilir (BEAHY, md. 17/5). Aracılar, bireysel emeklilik mevzuatına, mesleğin icaplarına ve iyi niyet kurallarına uygun faaliyette bulunmak zorunda oldukları gibi katılımcının taleplerine uygun olarak gerekli bilgi ve belgeleri düzenlerler (BEAHY, md. 17/1). Aracılar, hiçbir surette giriş aidatı, katkı payı veya benzeri adlar altında herhangi bir bedel tahsil edemezler (BEAHY, md. 19/1). Ruhsat sahibi sigorta brokerlerinin yetkili ve teknik personeli, aracılar için mevzuatta aranan şartları sağlamaları halinde temsil ettikleri katılımcılar için şirket veya şirketlerden teklif alabilirler (BEAHY, md. 17/6). O halde sigorta brokerlerinin yetkili ve teknik personeli şartları sağlamaları halinde aracılık faaliyetinde bulunabilirler.

Bu açıklamalardan sonra bireysel emeklilik aracılığı mesleğinin, SK'da da hükmedilen sigorta acenteciliği ve brokerlik kavramları ile kısmen örtüştüğü söylenebilir. Yukarıda ifade edilen özelliklere sigorta acenteliği ve brokerlik tanımlarında rastlamak mümkündür. Brokerlik tanımında geçen, "***sözleşme öncesi hazırlık çalışmaları yapmak***"; (SK, md. 2/1-d) sigorta acenteciliği tanımda geçen "***sözleşme ile belirli bir bölgede sigorta sözleşmelerine aracılık etmek***" (SK, md. 2/1-m) gibi özellikler bireysel emeklilik aracılığı ile benzer yönler olarak kabul edilebilir. Ancak brokerlik mesleğinde; brokerlerin sigorta ve reasürans sözleşmesi yapmak isteyeni temsil etmeleri bunun yanında benzer şekilde sigorta

acentelerinin sigorta şirketlerinin nam ve hesabına işlem yapmaları, prim tahsil etmeleri bireysel emeklilik aracılığı mesleğinden ayrılan yönler olarak göze çarpmaktadır.

Aracılık mesleği aşağıda belirtilen üçlü sınıflandırmalardan biri ile ifa edilir. Bunlar;

i. Şirketle hizmet sözleşmesi akdeden aracılar,
ii. Şirketle acente sözleşmesi akdeden aracılar,
    a. Şirketle acente sözleşmesi akdeden tüzel kişi aracılar,
    b. Şirketle acente sözleşmesi akdeden gerçek kişi aracılar,
iii. Acente ile hizmet sözleşmesi akdeden aracılar şeklinde sıralanabilir.

4.1.7.8.2.2 Türk Ticaret Kanunu Açısında Aracılık Mesleği

Yukarıda bireysel emeklilik aracılığı mesleğinin hangi şekillerde ifa edileceği sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmada acente sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi kavramlarından bahsedilmektedir. Acente sözleşmesi TTK md. 102 ile md. 123 arasında düzenlenmiştir. TTK md.102/1'de acente; "***Ticari mümessil, ticari vekil, satış memuru veya işletmenin çalışanı gibi işletmeye bağlı bir hukuki konuma sahip olmaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, belirli bir yer veya bölge içinde sürekli olarak ticari bir işletmeyi ilgilendiren sözleşmelerde aracılık etmeyi veya bunları o tacir adına yapmayı meslek edinen kimse...***" olarak tanımlanmaktadır. Bu hüküm SK'da kendini bulan sigorta acenteliği kavramıyla örtüşmekte olduğu görülmektedir. O halde; aracılık faaliyeti için bireysel emeklilik şirketleri ile sözleşme akdedecek acentelerin hem SK hem de TTK'nın ilgili hükümlerine tabi olacağının söylenmesi daha doğru olacaktır (Ancak unutulmamalıdır ki; işletmeye bağlı olunmama şartı bu noktada ancak şirketle acente sözleşmesi akdedenler için geçerli olabilecek bir hukuki statüdür). TTK md. 102/2'de, "***...bu maddede acentelere yönelik bir hükmün bulunmaması halinde...***" TBK'nın "*simsarlık*" ile ilgili hükümlerinin uygulanacağı yönünde bir atıfa yer verilmiştir. Fıkrada, TBK'ya yönelen atıfa belirli sınırlamalar getirilmemiş değildir. Hükme göre, "***...aracılık eden acentelere Türk Borçlar Kanunu'nun[856] (TBK) simsarlık sözleşmesi hükümleri, sözleşme yapan acentelere komisyon hükümleri ve bunlarda da hüküm bulunmayan hâllerde vekâlet...***" sözleşmesine yönelik hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir. Nihai olarak sigorta alanında faaliyette bulunan acentelere yönelik özel

[856] Türk Borçlar Kanunu, K.T. 11.01.2011/6098, R.G. 04.02.2011/27836.

hükümler TTK kapsamında saklı kalacaktır (TTK, md. 102/3). TTK'nın acentecilik sözleşmesine yönelik hükümlerine göre; acenteler özel ve yazılı bir yetki almaksızın sözleşme yapma hak ve yetkisine sahip değillerdir (TTK, md. 107/1). Acenteler müvekkilleri adına yapmış oldukları faaliyetler nedeniyle ücret talep edebilirler (TTK, md. 113-116). TTK'da yer alan bu düzenlemelerin lafzı; bireysel emeklilik şirketleri ile acentelik sözleşmesi akdeden ve aracılık hizmetini ifa edecek olan acentelere yönelik uygulanacağını söylemek mümkündür. Çünkü aracılık hizmetini ifa edecek olan acenteler, acentecilik sözleşmesi ile yetkilendirilirler.

TTK'da "Altıncı Kitap" olarak düzenlenmiş, md. 1401 ve devamında, "sigorta hukukuna" yönelik hükümler yer almaktadır. TTK'nın altıncı kitabında düzenlenen bu bölümde; yasa koyucu, sigortalı ve sigortacı ile üçüncü kişilere yönelik hak ve yükümlülükleri, sigorta türü itibariyle ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu bölümde doğrudan acentelere yönelik herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Dolayısıyla acentecilik faaliyetleri ve bireysel emeklilik şirketleriyle akdedilen acentecilik sözleşmeleri, TTK md. 102 ile md. 123'de yer alan hükümler yanında acente sözleşmesi akdedilen gerçek kişiler için TBK md. 520 ile md. 525 arasında yer alan hükümlere tabi olacaktır. Bunun dışında TBK'nın komisyon sözleşmesine yönelik, md. 532 ve md. 546 arasında yer alan hükümler, sözleşme yapan acenteleri bağlayacağı belirtilmelidir.

4.1.7.8.2.3 Türk Borçlar Kanunu Açısından Aracılık Mesleği

TBK'nın simsarlık sözleşmesini düzenleyen md. 520'de "***...simsarın taraflar arasında bir sözleşme kurulması imkânının hazırlanmasını veya kurulmasına aracılık etmeyi üstlendiği ve bu sözleşmenin kurulması hâlinde ücrete hak kazandığı...***" (TBK, md. 520/1) sözleşme olarak tanımlanmıştır. TBK'nın vekâlete ilişkin hükümlerinin kural olarak simsarlık sözleşmesine uygulanacağı (TBK, md. 520/2) yönünde bir irade oluşturulmuştur. Simsarlar, yapmış oldukları faaliyet sonucunda sözleşmenin kurulması işlemine aracılık etmişlerse, ücrete hak kazanırlar (TBK, md. 521/1) ve bu ücret öngörülen tarifelere ya da ticari teamüllere göre belirlenir (TBK, md. 522/1). Vekâlet sözleşmesi hükümlerinin simsarlık sözleşmesine uygulanacağı yönündeki TBK md. 520/2 hükmü, simsarın bir tür vekil statüsüne kavuşmasını sağlayan sözleşmenin akdedilmesi zorunluluğu ile tarafları bağlamaktadır.

TBK md. 502 ile md. 514 arasında vekâlet sözleşmesi hükümlerine yönelik ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır. Vekâlet sözleşmesi, ***"...vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemini yapmayı üstlendiği..."*** sözleşme şeklinde tanımlanmıştır (TBK, md. 502/1). Vekâlet sözleşmesinin; bir kişiye bir işin görülmesi önerildiğinde, bu işi ifa etme konusunda resmi yetkiye sahip olması ya da bu tür işleri yaptığı konusunda duyurularda bulunması ve işin yapılması o kişinin mesleğinin icabı olması hallerinde kendisine teklif geldiği andan itibaren öneriyi reddetmemesiyle kurulduğu varsayılır (TBK, md, 503). Bu hükümden de görülmektedir ki; bireysel emeklilik aracılarının veya şirketle acentecilik sözleşmesi akdeden tüzel ya da gerçek kişilerin, BETYSK'da ve BEAHY'de düzenlenmiş borçları ve hakları dikkate alındığında, simsarlık mesleği ile ilişkilendirilmesi daha olanaklıdır.

Acenteler aracılık ettikleri sözleşmeler nedeniyle vekili oldukları bireysel emeklilik şirketlerinden komisyon talep etme hakkına sahiptir. Bu nedenle taraflar arasında akdedilecek komisyon sözleşmesinin tanımlanması gerekir. TBK md. 532'ye göre komisyon sözleşmeleri sadece değerli evrak ile taşınır alım satıma yönelik olan sözleşmelerdir. TBK md. 546'da hükmedilen diğer komisyonculuk işlerinde de, alım satım komisyonculuğuna yönelik hükümlere yer verilmiştir. Görüldüğü üzere bireysel emeklilik şirketleri ile acenteler arasında akdedilecek komisyon sözleşmelerine TBK'nın yukarıda adı geçen komisyon sözleşmesi hükümlerinin uygulanması olanaklı değildir. Kaldı ki; TBK'nın muhtelif maddelerinde komisyon talep etme hakkı pazarlamacılara tanınan bir hak olduğu görülmektedir. Pazarlamacılık mesleği işverenle kurulacak pazarlamacılık sözleşmesi ile mümkün kılınmaktadır. Pazarlamacılık sözleşmesi; ***"...pazarlamacının sürekli olarak, bir ticari işletme sahibi işveren hesabına ve işletmesinin dışında, her türlü işlemin yapılmasına aracılık etmeyi veya yazılı anlaşma varsa, bu anlaşmada belirtilen işlemleri yapmayı, işletme sahibi işverenin de buna karşılık ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme..."*** olarak tanımlanmıştır. Bu noktada bireysel emeklilik aracıları ile pazarlamacılık tanımının ayrıştığını görmek mümkündür. Çünkü bireysel emeklilik aracıları, pazarlamacılık tanımında da ifade edildiği üzere her türlü işlemi yapmaya yetkili değillerdir. Örneğin aracılar; aracılık ettiği şirket adına katkı payı gibi para ve benzeri unsurları tahsil etmeleri yasaklanmıştır.

Buna karşın pazarlamacının yetkilerinin düzenlendiği TBK md. 452/1 ve 2 hükmünde;

" Aksine yazılı anlaşma olmadıkça pazarlamacı, sadece işlemlere aracılık etmeye yetkilidir. Pazarlamacı, işlem yapmaya yetkili kılınmışsa yetkisi, bu işlerin icrası

için gereken bütün olağan hukuki işlem ve fiilleri kapsar; özel yetki verilmedikçe müşterilerden tahsilât yapamaz ve ödeme günlerini değiştiremez." düzenlemesine yer verilmiştir.

Bu hükümde geçen sadece işlemlere aracılık etmek, yetki verilmedikçe tahsilât yapmamak gibi yasa koyucunun öngördüğü irade tek başına ele alındığında, bireysel emeklilik aracılarının birer pazarlamacı hüviyetine büründüğü kabul edilebilir. Burada da pazarlamacılara her türlü yetkinin verilebileceğinden bahsedilmektedir. Ancak bireysel emeklilik aracılarının yetkileri net bir çizgiyle BETYSK'da sınırlandırılmıştır. TTK ve TBK'da yer alan tüm bu düzenlemelere karşın bireysel emeklilik aracılığı simsarlıktan, pazarlamacılıktan ya da acentecilikten farklı olarak tek başına bir meslek olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Çünkü bireysel emeklilik aracılığı mesleği, Türkiye Meslek Yeterlilik Kurumu (TMYK) tarafından standarda kavuşturulmuştur[857].

Yukarıda acentecilik sözleşmesi hükümlerine değinilmişken, emeklilik şirketleri ya da acentelerle hizmet sözleşmesi akdedilmek üzere aracılık faaliyetinde bulunulabileceği ve bu noktada hizmet sözleşmesinin TBK hükümlerine tabi olduğunu ifade etmek gerekecektir. TBK'nın genel hizmet sözleşmesine yönelik 393'üncü maddesinin birinci fıkrasında hizmet sözleşmeleri; "***...işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği...***" sözleşme şeklinde tanımlanmaktadır. İşverene hizmet sunan işçinin sunduğu hizmeti kısmi zamanlı olarak sunması sözleşmenin niteliğini değiştirmeyecektir (TBK, md. 393/2). Kısmi zamanlı hizmetlerin sunulmasında hizmetin düzenli bir biçimde ifa edilmesi gerekmektedir. Hizmet sözleşmesinin akdi özel bir şekle bağlı olmamakla (TBK, md. 394/1) birlikte, işçi vasfını taşıyacak kişinin "***...durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse...***", işçi ve işveren arasında "***...hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır***" (TBK, md. 394/2) denmektedir. Hizmet sözleşmesinin kurulması ardından, işçi; işverene karşı bizzat çalışmak (TBK, md. 395), özen ve sadakat göstermek (TBK, md. 396), teslim ve hesap vermek (TBK,

[857] Bireysel emeklilik aracılığı, finans alanında 13UMS0298-5 standart koduyla 13.02.2013 tarih ve MYK Finans Sektör Komitesi'nin 2013/14 Sayılı Kararıyla standarda kavuşmuştur. Standart, Türk Sigorta Enstitüsü Vakfı ve Türkiye Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Şirketleri Birliği tarafından hazırlanmıştır. Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz: Türkiye Meslek Yeterlilik Kurumu, http://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_listesi_yeni&msd=2&Itemid=432 (29 Nisan 2016).

md. 397), rıza gösterdiği durumlarda fazla çalışmak (TBK, md. 398), düzenlemelere ve talimatlara uymak (TBK, md. 399) şeklindeki borçları yerine getirmek zorundadır. TBK'da ki tabiriyle işçinin sorumluluk halleri de md. 400'de de düzenlenmiştir. İşçinin işverenine borçları ve sorumluluklarına karşılık olarak işverenin *"...işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere..."* bir emsal ücret ödeme yükümlülüğü doğmaktadır (TBK, md.401/1). Ayrıca aracılık hizmetinde bulunan işçinin bir ücret talep hakkının doğacağı TBK md. 404'de de düzenlenmiştir. Maddeye göre; işçiye belirlenen bazı işlerde aracılık faaliyetinde bulunması karşılığında işveren tarafından bir ücret ödenmesine karar verilmişse, işçinin ücret talep hakkı doğacaktır. Ancak aracılık edilen faaliyet sonucunda işveren ile üçüncü kişi arasında sözleşmenin imzalanması (ya da işlemin geçerli olarak kurulması) halinde işçinin ücret hakkı doğacaktır. Bu noktada bireysel emeklilik şirketinde ya da bir acenteye bağlı ve tabi olarak çalışan aracıların hizmet sözleşmesi hükümlerine göre birer hizmet erbabı oldukları kabul edilebilir.

Görüldüğü üzere bireysel emeklilik aracıları ister acentecilik sözleşmesi ister hizmet sözleşmesiyle hizmetlerini ifa etsinler, ücret hakkını elde etmektedir. Hizmet sözleşmesinin taraflarına, çalışma usul ve esasları ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nda [858] (İK) düzenlenmiştir [859]. TTK, TBK ve İK hükümleri topyekûn dikkate alındığında işveren konumundaki bireysel emeklilik şirketleri ya da acentecilik sözleşmesi ile vekâlet etme hakkına sahip acentelere bağlı ve tabi olarak çalışan bireysel emeklilik aracıları bir hizmet (iş) sözleşmesi ile ücret karşılığında çalışmaları mümkündür. Burada ifade edilen ücret ise İK'da; "***...bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar...***" şeklinde kabul edilmelidir (İK md. 32/1).

[858] İş Kanunu, K.T. 22.05.2003/4857, R.G. 10.6.2003 / 25134.
[859] 4857 sayılı İş Kanunu'nun "*Tanımlar*" başlıklı 2'inci maddesinde çalıştırılanlar ya da diğer adıyla hizmet erbapları ya da işçiler, "***bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi...***" olarak tanımlanmaktadır (İK md. 2/1). Bu Kanunun 2'nci maddesi birinci fıkrasının devamında "***...işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren...***" adı verilmektedir. İşçi ve işveren arasında kurulan ilişkiye ise iş ilişkisi denmektedir (İK md. 2/1).

4.1.8 Bireysel Emeklilik Yatırım Fonları

4.1.8.1 Fonun Tanımı

Bireysel emeklilik şirketlerince temin edilen tasarrufları işletmek üzere bireysel emeklilik yatırım fonları (fon) kurulmaktadır[860]. Fonlar ile ilgili yasal çerçeve BETYSK md. 15, md.16, md. 17, md. 18 ve md. 19'da düzenlenmiştir. Ayrıca fonla ilgili detaylı düzenlemeler SPK tarafından yayımlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik[861] (Bireysel Emeklilik Fon Yönetmeliği - BEFY) (fon yönetmeliği) ile yapılmıştır. Ayrıca, zorunlu BES uygulaması nedeniyle bu yönetmelikte; 17.12.2016 tarihinde değişikliklere gidilmiştir[862]. BETYSK md. 15'de fon; katılımcı ile akdedilen emeklilik sözleşmesi kapsamında, bireysel emeklilik hesaplarında biriken katkıların izlendiği, riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulmuş tüzel kişiliği olmayan ve başkaca amaçlarla kurulamayan ve kullanılamayan mal varlığına fon adı verilmektedir (BETYSK, md. 15/1).

Tanımdanda anlaşıldığı üzere fonun;

- Katkı paylarının izlendiği varlıklardır,
- Tüzel kişiliği yoktur,
- Başkaca amaçlarla kurulmazlar ve kullanılmazlar.

Fon yönetmeliğinde fonların, bireysel emeklilik şirketlerince süresiz olarak kurulacağı ve sermaye piyasası kurumu niteliğinde olacağı düzenlenmiştir (BEFY, md. 5/ 1 ve 2). Bu hükümden de anlaşılacağı üzere; fonlar birer sermaye piyasası kurumudurlar ve süresiz olarak kurulurlar.

4.1.8.2 Fon Kuruluş İzni

Bireysel emeklilik şirketi, fon kurma izni için SPK'ya başvurması gerekmektedir (BETYSK, md. 15/2). Bireysel emeklilik fonları, risk ve getiri yapısının aynı zamanda da portföy yönetim stratejisinin tam ve doğru bir şekilde izahnamede belirtilmesi koşuluyla,

[860] Aydın ve Kaplan, s. 106.
[861] Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, R.G., 13.03.2013 / 28586.
[862] Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, R.G. 17.12.2016/29921

SPK'nın uygun görüşüne bağlı olarak kurulurlar (BEFY, md. 6/1). Başvuruda şirketler ayrıca, hazırladıkları fon iç tüzüğünü, emeklilik sözleşmesini ve SPK'ca istenecek diğer belgeleri sunmak zorundadır (BETYSK, md. 15/2). Başvuru için gerekli belgeleri tespit etme görevi; Hazine Müsteşarlığı'nın da uygun görüşü alınmak suretiyle SPK'ya bırakılmıştır (BETYSK, md. 15/2).

Fon yönetmeliğinde izahname; "***payları ihraç edilecek fonun özelliklerine ve buna bağlı hak ve risklere ilişkin olarak katılımcıların bilinçli bir değerlendirme yapmasını sağlayacak nitelikteki tüm bilgileri içeren kamuyu aydınlatma belgesini***" ifade etmektedir (BEFY, md. 4/1-ç). Fonun kuruluşu sürecinde, bireysel emeklilik şirketi SPK'ca istenen belgeleri tam hazırlamak zorundadır (BEFY, md. 7/1). Belgelerde eksiklik olması halinde SPK kuruluş talebini incelemeye almaz (BEFY, md. 7/1). SPK'ca talep edilen belgeler;

- Standarda uygun olarak hazırlanan kuruluş başvuru formu,
- Kuruluş başvuru formunda belirtilen belgeler,
- Fon içtüzüğüdür (BEFY, md. 7/1).

SPK, BEFY'de belirtilen belgeler haricinde ek belgeler talep etmesi yanında, tüm bu belgelerin elektronik ortamda sunulmasına karar verebilir (BEFY, md. 7/1). Bu halde bireysel emeklilik şirketleri bu belgeleri süresinde tamamlamak zorundadır (BEFY, md. 7/1). Fonların kuruluşuna yönelik başvuru sırasında, bireysel emeklilik şirketlerinin kuruluş şartlarını kaybetmemiş olması, saklayıcı ve portföy yöneticisinin belirlenmiş olması, fonun iç tüzüğü de dâhil olmak üzere yürürlükteki mevzuat hükümlerine uygun olması gerekmektedir (BEFY, md. 7/2).

Kuruluş sırasında talep edilen belgelerden bir diğeri fon içtüzüğüdür. BETYSK'da fon içtüzüğünün; emeklilik sistemine katılanlar ile şirket, saklayıcı ve portföy yöneticisi arasında akdedilen bir sözleşme olduğu kabul edilmektedir (BETYSK, md. 15/3). Fon içtüzüğü, fon portföyünün sahip olduğu varlıkların inançlı mülkiyet esaslarına göre saklanması ve vekâlet akdi hükümlerine göre yönetilmesini konu edinmektedir (BETYSK, md. 15/3). Bununla birlikte fon içtüzüğü, genel işlem şartlarını içeren iltihaki/katılmalı bir sözleşme[863] olduğuna

[863] İltihaki sözleşmelerde taraflar, sözleşme şartları üzerine müzakere edemezler (Murat Aydoğdu, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda Düzenlenen Genel İşlem Koşullarının Konu Bakımından Uygulama Alanı", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt. 13, Sayı. 2, 2011, s.7.). Bu sözleşmelerde taraflardan biri, hizmetin sunulmasında rol oynayan kurum

hükmedilmiştir (BETYSK, md. 15/3, BEFY, md. 8). Bireysel emeklilik fonlarının içtüzükleri ile ilgili usul ve esaslar Hazine Müsteşarlığı'nın uygun görüşü alınmak suretiyle SPK tarafından tespit edilecektir (BETYSK, md. 15/3). Fon kurulması ile ilgili başvurunun SPK'ca uygun görülmesi ardından, kuruluş izin yazısının bireysel emeklilik şirketi tarafından tebliğ alındığı tarihi izleyen altı iş günü içinde şirket merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil edilir (BETYSK, md. 15/3; BEFY, md. 9). Tescil olunan kuruluş izni, Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nde (TTSG'de) ilan edilir (BETYSK, md. 15/3) ve Kamu Aydınlatma Platformu'na (KAP) bildirilir (BEFY, md. 9). TTSG ilanı, takip eden altı iş günü içerisinde SPK'ya gönderir (BEFY, md. 9). Fon içtüzüğünün tescili anında kuruluş işlemleri tamamlanmış kabul edilir (BEFY, md. 9).

Bireysel emeklilik şirketleri, kurucusu oldukları ilk üç fon için, kuruluşa yönelik izin yazısının bireysel emeklilik şirketi tarafından tebliğ alındığı tarihi izleyen altı ay içerisinde; kayda alma başvuru formu yanında, formda belirtilen diğer belgelerle ve izahnameyle birlikte SPK'ya başvurmak zorundadır. Şirketin belirlenen hak düşürücü süre içerisinde müracaatta bulunmaması halinde fon içtüzüğü, şirket tarafından, ticaret sicilinden terkin ettirilir ve buna ilişkin belgeler terkini takip eden altı iş günü içerisinde SPK'ya gönderilir (BEFY, md. 16/1).

Fon paylarının kayda alınma başvurularının SPK tarafından değerlendirilebilmesi için BEFY md. 16/2'de yer alan şartlar sağlanmış olmalıdır. Başvuru SPK'ca olumlu bulunması halinde fon içtüzüğünde yer alan pay sayısı SPK'nın kaydına alınır ve izahname SPK tarafından onaylanır. SPK'ca onaylanmış izahnamenin şirket tarafından tebliğ alındığı tarihi izleyen on beş iş günü içerisinde ticaret siciline tescil ve TTSG ile KAP'ta ilan edilmesi zorunludur (BEFY, md. 16/5).

Emeklilik yatırım fonları, izahnamede değişikliğe gidebilir (BEFY, md. 16/7). Değişiklikler SPK'nın onayına tabidir. Bunun yanında onay alınmadan katılımcılara açıklama yapılamaz ve uygulamaya konulamaz (BEFY, md. 16/8). SPK'dan onay alındıktan sonra izahnamedeki değişiklikler onayın şirket tarafından tebliğ alındığı tarihi takip eden altı

---

ya da kuruluşlardır, diğer taraf ise sunulan hizmeti talep edecek geniş halk kitleleridir (18.03.1996 Tarihli Yargıtay 13. Hukuk Dairesi Kararı, E.S. 1996/1734, K.S. 1996/2495). Dolayısıyla iltihaki sözleşmeler; sözleşmede yer alan hükümlerin önceden bir tarafça belirlendiği, diğer tarafın ise sözleşmenin hükümleri üzerinde görüşleriyle değişiklik talep edemediği, ya önerilen şartlarla sözleşmeyi imzalamak ya da sözleşme yapmaktan vazgeçmek zorunda olduğu sözleşmelerdir şeklinde tanımlanabilir (Doğukan Algan, "Kredi Kartı Üyelik Aidatı Hakkında Bir Yüksek Mahkemenin Verdiği Kararın İncelenmesi", **T.B.B. Dergisi**, Sayı. 117, 2015, s. 292.).

iş günü içinde ticaret siciline tescil ve TTSG ile KAP'ta ilan edilir (BEFY, md. 16/8). TTSG; ilanı, takip eden altı iş günü içerisinde SPK'ya gönderir (BEFY, md. 16/8). Ayrıca katılımcıların yatırım kararını etkileyebilecek ve önceden bilgi sahibi olmaları gereken hususlara ilişkin duyuruların da ayrıca KAP'ta ilan edilmesi gerekmektedir (BEFY, md. 16/9).

4.1.8.3 Fonun Faaliyete Geçmesi

Bireysel emeklilik sektöründe faaliyette kurulacak fonların faaliyete geçmesiyle ilgili usul ve esaslar BETYSK md. 16'da düzenlenmiştir. Mezkûr maddenin birinci fıkrasında kuruluş izni alan fonların izin tarihinden itibaren en geç 6 ay içerisinde SPK'ca talep edilen belgelerle birlikte SPK'ya başvurması gerektiğine hükmedilmiştir. Altı aylık süre içerisinde SPK'ya başvurularını tamamlamayan fonların kaydı ticaret sicilinden silinir. Ticaret sicilinden kaydın silinmesi, emeklilik şirketi tarafından talep edilir ve silinmeye ilişkin belgeler, ticaret sicilinden kaydın silinmesi tarihini takip eden altı iş günü içerisinde SPK'ya gönderilir.

Faaliyete geçme talebinde bulunan bireysel emeklilik fonlarının taşıması gereken bazı şartlar bulunmaktadır[864] (BETYSK, md. 16). Bu şartlar dışında bireysel emeklilik şirketi, grup emeklilik yatırım fonları hariç, SPK *"**...tarafından belirtilen türlerden olmak üzere para ve sermaye piyasası araçlarından, kıymetli madenlerden veya yine SPK tarafından belirlenen diğer yatırım araçlarından oluşan farklı portföy yapılarına sahip en az üç fon kurmakla...***"* yükümlüdür (BEYTSK, md. 17/Değişik 3; BEFY, md. 11/1). Zorunlu olarak kurulan üç fonun ayrı ayrı her birinin başlangıç tutarı, şirketin ödenmiş sermayesinin yirmide birinden az olamaz (BEFY, md. 11/ 2). Bu üç fon dışında şirketin şartları sağlaması koşuluyla başkaca fon kurmasına izin verilir (BEFY, md. 11/ 2). Şirketler, Hazine Müsteşarlığı'nın uygun görüşünü almak suretiyle katılımcılara başka emeklilik şirketi bünyesinde kurulan emeklilik fonlarını da sunabilirler (BEFY, md. 11/ 3). Tüm bu şartların sağlanması halinde SPK, fonun faaliyete geçme talebini değerlendirmeye alacaktır. Değerlendirme sonucunda SPK, talebi uygun bulur ve "***...fon içtüzüğünde yer alan, kurulacak olan asgari üç fonun her biri için***

[864] Bu şartlar şunlardır: *"... a) Fon içtüzüğünün şirketin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilan edilmiş olması, b) Yeterli mekân, teknik donanım ve örgütlenmenin sağlanmış, fon hizmet biriminin ve fon kurulunun oluşturulmuş, iç denetim sisteminin kurulmuş, personelin buna uygun görev ve sorumluluklarının belirlenmiş olması ve bu konularda gerekli belgelerin hazırlanmış olması, c) Muhasebe kayıt ve belge sistemi ile düzenli iş akışı ve haberleşmeyi sağlayacak teknik alt yapının kurulmuş olması, d) Fonlara ilişkin insan kaynaklarının belirlenmiş olması, e) En az bir portföy yöneticisi ile portföy yönetim sözleşmesinin imzalanmış olması, f) Şirketin bu Kanunda öngörülen kuruluş şartlarını kaybetmemiş olması..."*

ayrı ayrı olmak üzere, şirketin ödenmiş sermayesinin asgari yirmide biri tutarındaki fon miktarına karşılık gelen pay sayısı SPK kaydına alınır ve fon portföyleri öncelikle bu paylara karşılık gelen tutar ile oluşturulur" (BETYSK, md. 16/2). Fonun faaliyete geçmesi ardından sisteme katkı payı ödeyenlerin ödedikleri katkı payları karşılığında verilen fon paylarının "***...fon içtüzüğünde öngörülen tutara karşılık gelen payları aşması halinde, yeni pay sayısının artırılması...***" için yeni pay artış talebiyle yeniden SPK'ya başvurulması zorunludur. Yeni taleple arttırılan paylar da SPK kaydına alınacaktır (BETYSK, md. 16/2).

SPK tarafından kayda alınan fon payları için Hazine Müsteşarlığı'nın uygun görüşü ile kayda alma ücreti tahsil edilmektedir. Kayda alma ücreti, üçer aylık dönemlerin son iş gününde, fon net varlık değerinin yüz binde beşini aşmayacak şekilde belirlenmektedir. Hesaplanan kayda alma ücreti, üçer aylık dönemleri izleyen on işgünü içinde ödenmek zorundadır (BETYSK, md. 16/3). BETYSK md. 16'da hükmedilen usul ve esaslarla birlikte ***"...fonun faaliyet ilke ve esasları, örgüt yapısı, muhasebe, belge ve kayıt düzeni, katılımcıların bilgilendirilmesi ve bunlara ilişkin esas ve usuller...***" Hazine Müsteşarlığı'nın uygun görüşü alınmak suretiyle SPK tarafından belirlenir (BETYSK, md. 16/3).

4.1.8.4 Fon Malvarlığı ve Portföyü ile Fon Malvarlığının Saklanması

Bireysel emeklilik fonlarının malvarlığı, yasalarda belirtilenler hariç başkaca amaçla kullanılması yasaklanmıştır. Fon ancak, BETYSK, SPKan, taraflarca imzalanan emeklilik sözleşmesi, fon içtüzüğü ve diğer mevzuatta belirtilen hükümlerle sınırlı olarak kullanılmak zorundadır. Yani fon; yasalarca yüklenen (örneğin, fona aktarılan katkı paylarının yatırıma dönüştürülmesi gibi) yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve sorumluluklarının (örneğin yıllık sigorta sözleşmesinden doğan aylık ödemelerin) karşılanması için kullanılabilir. 13.06.2012 tarih ve 6327 sayılı kanun md. 25'le, BETYSK md. 17/1'e eklenen son cümleyle; fon varlıklarının rehin edilemeyeceği, portföye ilişkin olarak yapılan işlemler dışında herhangi bir şekilde teminat gösterilemeyeceği bununla birlikte üçüncü şahıslarca da fonun haczettirilemeyeceği ve iflas masasına yazdırılamayacağı düzenlenmiştir[865] (BETYSK, md. 17/1).

[865] 2007 yılında BES'de öngörülen yasal değişiklikle BES'den hak edilen emeklilik ödeneklerinin haczedilemeyecek, rehin edilemeyecek ve iflas masasına yazdırılamayacak kısmı düzenlenmiştir (BETYSK, md. 17/2). Düzenlemeye göre; "*...Bireysel emeklilik hesabındaki fon paylarından, katılımcının sistemde kaldığı/bulunduğu ay sayısı ile asgarî ücret*

Bireysel emeklilik şirketleri değişik portföy yapılarına sahip en az üç fon kurmak zorundadır (BETYSK, md.17/2). Kurulacak 3 fon, para ve sermaye piyasası araçlarından, kıymetli madenlerden veya SPK tarafından belirlenen diğer yatırım araçlarından oluşacaktır (BETYSK, md.17/2). Kurulacak fonların portföyünde yer alacak yatırım araçları ile diğer işlemler BEFY'de sıralanmıştır[866]. BEFY md. 6'da fon türleri, Hazine Müsteşarlığı'nın uygun görüşü ile SPK tarafından belirleneceği düzenlenmiştir. Fon paylarının emeklilik sözleşmesinde tanımlanmış katılımcı, kişi ya da gruplara tahsis edildiği grup emeklilik yatırım fonu şeklinde de kurulması mümkündür (BEFY, md. 6/ 4). Grup emeklilik yatırım fonları; işyeri veya belirli meslek gruplarına yönelik kurulabileceği gibi, sektörel alanda ve SPK'ca uygun görülmek koşulu ile fon paylarının belirli kişi ya da gruplara tahsis edilmesi suretiyle oluşturulmasına izin verilir (BEFY, md. 6/ 4).

Bireysel emeklilik şirketlerine, sözleşme imzaladığı katılımcılara, diğer şirketlerin fonlarını arz etmeleri için izin verilebilir (BETYSK, md.17/2). Bu iznin verilmesine ilişkin usul ve esaslar Hazine Müsteşarlığı'nın uygun görüşü üzerine SPK tarafından belirlenir (BETYSK, md.17/2). Aynı şekilde fon portföy sınırlamalarına ilişkin ilkeler ile fon portföyündeki varlıkların değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslarda benzer şekilde belirlenmektedir (BETYSK, md.17/2). Fon portföyündeki malvarlığı ve fondaki birikimleri gösteren pay adedi saklayıcı (Takasbank) nezdinde muhafaza edilir (BETYSK, md.17/3). Saklayıcı, katılımcıların birikimlerini gösteren pay adedine erişimi sağlamalı ve bu paylar katılımcı bazında izlenebilmelidir (BETYSK, md.17/3). Diğer taraftan fon payı alım satımı ile ilgili yabancı para biriminden alım satım yapılmasına SPK izin verebilir (BETYSK, md.17/3). Yabancı para cinsinden yapılacak alım satımlarda uygulanacak kur, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) tarafından belirlenen günlük alım satım kurlarıdır (BETYSK, md.17/3). SPK, bu iznin verilmesinde Hazine Müsteşarlığı'nın ve TCMB'nin uygun görüşünü almak zorundadır (BETYSK, md.17/3).

---

tutarının çarpımına karşılık gelen birikim tutarı; Emeklilik seçeneklerinden biri olan yıllık gelir sigortası ödemelerinin aylık ödemeye isabet eden tutarının asgarî ücret tutarına (işlem tarihindeki brüt asgarî ücret tutarına) kadar olan bölümü..." haciz edilemez, rehin edilemez ve iflas masasına yazdırılamaz (BETYSK, md. 17/2). Ancak bu hükmün bir istisnası, nafaka borçları için uygulanmaktadır (BETYSK, md. 17/2).

[866] Buna göre fon portföyünde; "*Vadeli mevduat ve katılma hesabı, Borçlanma araçları, repo ve ters repo işlemleri ile ortaklık payları, Kıymetli madenler, kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar, Türev araç işlemleri ile varantlar, Takasbank para piyasası işlemleri ve yurt içi organize para piyasası işlemleri, Yatırım fonu katılma payları, Borsalarda gerçekleştirilen türev araç işlemlerinin nakit teminatları ve primleri, Kira sertifikaları, Kurulca belirlenen diğer yatırım araçları"* yer almak zorundadır (BEFY, md. 5/ 3).

4.1.8.5 Fonun Yönetimi

Fonla ilgili işlemlerin yürütülmesi ve raporlanması ile ilgili görev fon kurulundadır (BEFY, md. 12/1). Fon kurulu bireysel emeklilik şirketinin yönetim kurulunca atanacak ve en az üç kişiden oluşacaktır (BEFY, md. 12/1). Fon kurulu her bir fon için ayrı ayrı belirlenebilir (BEFY, md. 12/ 2). Ayrıca birden fazla fon için tek bir fon kurulunun da oluşturulması mümkündür (BEFY, md. 12/12). Fon kuruluna atanacaklarda çeşitli şartlar aranmaktadır. Örneğin yüksek öğrenim mezunu olmak, sermaye piyasası, bankacılık, bireysel emeklilik veya sigortacılık alanlarında 5 yıl tecrübe sahibi olmak gibi (BEFY, md. 12/3). Maddenin bu fıkrasında belirlenen şartları taşımaları halinde yönetim kurulu üyelerinin (BEFY, md. 12/4) fon kuruluna atanması mümkündür. Benzer şekilde şartları taşıyan ve yönetim kurulundan olmayanlarında fon kuruluna ataması yapılabilir (BEFY, md. 12/1). Fon kurulunun görevleri BEFY'nin 13'üncü maddesinde sıralanmıştır[867].

4.1.8.6 Fon Portföy Yöneticileri

Bireysel emeklilik fon portföyü, bireysel emeklilik mevzuatı (BETYSK, SPKan) ile fon içtüzüğü yanında emeklilik sözleşmesi hükümlerine bağlı kalınmak koşuluyla portföy yöneticileri tarafından yönetilir (BETYSK, md. 18/1; BEFY, md. 20/1). Portföy yöneticileri şirket ve portföy yöneticileri arasında yapılacak portföy yönetim sözleşmesi ile belirlenir. Portföy yönetim sözleşmelerinin taşıması gereken asgari unsurlar SPK tarafından belirlenmiştir (BETYSK, md. 18/1). Fon ile portföy yöneticileri arasında imzalan fon portföy yönetim sözleşmesiyle, sunulacak portföy yönetim hizmetinin esasları belirlenmektedir (BEFY, md. 20/1). Portföy yöneticileri SPKan, BETYSK, fon içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi, izahname, portföy yönetim sözleşmesi ve ilgili diğer mevzuat hükümlerine riayet etmekle yükümlüdürler (BEFY, md. 20/1). Bireysel emeklilik fon kurulu, portföyün yönetiminde birden fazla portföy yöneticisi ile sözleşme akdetme yetkisine sahiptir (BEFY,

---

[867] Sırasıyla bunlar; "*a) Fon faaliyetlerinin, şirketin genel yönetim stratejilerine ve politikalarına uygun olarak düzenli, verimli ve etkin bir şekilde ilgili mevzuat, fon içtüzüğü ve izahnamedeki esaslar çerçevesinde yürütülmesi, b) Fonun muhasebe, belge ve kayıt sisteminin düzenli bir şekilde tutulması, c) Fon adına yapılacak sözleşmelerin ilgili mevzuata uygun şekilde hazırlanması, ç) Fon portföyünün mevzuata uygun şekilde değerlenmesi ve birim pay değerinin doğru şekilde hesaplanması, d) Fon ile ilgili mali tablo ve raporların hazırlanması, e) Fon performansının takip edilmesi, f) Mevzuat gereği ya da şirketin talebi ile ilgili olarak yapılması gereken içtüzük ve izahname değişikliklerinin katılımcılara ilgili düzenlemelerde öngörülen süreler içerisinde duyurulması, g) Kamuyu aydınlatma belgelerinin mevzuata uygun şekilde hazırlanması, ğ) Fonun faaliyetlerine ilişkin olarak 32 nci maddede belirtilen raporların hazırlanması, h) 27'nci madde kapsamında belirtilen olağanüstü durumlar ile ilgili karar alınması, ı) İç kontrol sisteminin oluşturulması, i) Şirket yönetim kurulu kararı ile belirlenen diğer görevlerin yerine...*" getirilmesidir.

md. 20/2). Bireysel emeklilik fonu ile sözleşme yapan portföy yöneticisi, emeklilik şirketinin onay vermesi halinde başka bir portföy yöneticisi ile sözleşme yapmak suretiyle portföyün yönetimini üstlenebilir (BEFY, md. 20/2). İmzalanan fon portföy yönetim sözleşmesinin bir örneği ile yabancı portföy yöneticisi ile imzalanan sözleşmelerde yabancı portföy yönetim yetki belgesi, sözleşmenin yürürlük tarihinden en geç on beş iş günü önce SPK'ya gönderilmesi zorunludur (BEFY, md. 20/1 ve 3). Portföy yöneticileri basiretli davranmak, mezkûr yönetmelik md. 21'de düzenlenen portföy yönetim ilkelerine aykırı işlem yapmamak vb. hususları dikkate almak zorundadır (BEFY, md. 20/4). Aksi taktirde fonun portföy yöneticisi ile sözleşmesini fesih etme hakkı bulunmaktadır (BEFY, md. 20/4).

Fon portföyünün varlıkları saklayıcı kuruluş tarafından muhafaza edilmektedir (BEFY, md. 4/1-k). BEFY md. 28/1'e göre; para ve sermaye piyasası araçları, kıymetli madenler ile diğer varlıklar (ki bunlar para ve sermaye piyasası araçları olarak adlandırılacaktır) fon adına Takasbank nezdinde saklanır. Ancak Takasbank tüm para ve sermaye piyasası araçlarının saklanması konusunda tam bir hizmet sunmamaktadır. Fon, Takasbank'ın saklama hizmeti vermediği diğer para ve sermaye araçları için başka bir saklama kuruluşu ile anlaşabilir. Anlaşılacak saklama kuruluşu ile imzalanacak sözleşme için BEFY md. 28/1'de belirtilen diğer şartların yerine getirilmesi gerekmektedir. Saklayıcı kuruluşun görevleri BEFY md. 29'da 10 başlık halinde sıralanmıştır[868].

Bireysel emeklilik şirketleri bazı nedenlerden ötürü portföy yöneticileri ile akdettikleri sözleşmeleri tek taraflı fesih edebilir (BEFY, md. 20/4) ya da SPK tarafından bu yöneticilerin değiştirilmesi istenebilir (BETYSK, md. 18/2). Tek taraflı fesih şartları (BETYSK, md. 18/2):

- Fon yönetiminde gerekli özen ve basireti göstermemeleri,
- SPK'nın portföy yöneticiliğine ilişkin ilkelerine aykırı hareket etmeleri,
- Malî bünyelerinin zayıfladığının tespit edilmesi şeklindedir.

[868] Sırasıyla bunlar; " *Fon varlıklarının saklanması, Fon adına yapılan varlık alım ve satım işlemlerinin takasının yapılabilmesi için gerekli ortamın sağlanması ve kontrolü, Fon paylarının katılımcı bazında tutulması ve katılımcılara fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı payı tutarı ile bunlara karşılık gelen pay sayılarını fon bazında izleme imkânı sağlanması, Fon portföyünün Kurulca belirlenen esaslar çerçevesinde yönetilmesinin kontrolü, Portföy değerinin ve birim pay değerinin bu Yönetmelikte belirlenen değerleme esasları çerçevesinde hesaplandığının kontrolü, Fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek ve Şirket tarafından bildirilen katılımcı katkı paylarının fona aktarımında pay sayısının doğru hesaplanıp hesaplanmadığının kontrol edilmesi, Fon hesabından yapılacak ödeme ve virman işlemlerinin kontrolü, Fon portföyündeki menkul kıymetler üzerindeki hakların portföy yönetim şirketinin talimatı çerçevesinde kullanılmasına aracılık, Şirkete ve portföy yönetim şirketine, fon ile ilgili bilgileri izleme imkanının ve gerekli raporların elektronik ortamda sağlanması, Kurulca ve Müsteşarlıkça istenecek fon işlemleri ve varlıkları ile ilgili bilgilerin elektronik ortamda sağlanması*" olarak belirlenmiştir.

Sözleşme iptali sonrasında bireysel emeklilik şirketi SPK'nın da uygun gördüğü başka bir portföy yöneticisi ile portföy yönetim sözleşmesi imzalayabilir (BETYSK, md. 18/2). Diğer taraftan bireysel emeklilik şirketlerinin sahip oldukları fonların birleştirilmesi ya da devrine ilişkin hükümler BETYSK md. 19'da düzenlenmiştir. Aynı bireysel emeklilik şirketine ait fonlar, ancak başka bir emeklilik fonu ile şirketin talebi üzerine birleştirilmesine karar verilir. Bununla birlikte fonların doğrudan SPK tarafından birleştirilmesi kararının alınması da mümkündür (BETYSK, md. 19/1). Bireysel emeklilik fonunun kurulmasında herhangi bir süre sınırı bulunmamaktadır. Bunun dışında bireysel emeklilik fonlarının devredilmesi yasalarca mümkün kılınmıştır. Devre neden olan haller ise:

- Bireysel emeklilik şirketinin bir yıl öncesinden fesih ihbarında bulunması,
- Bireysel emeklilik şirketinin fon kurmaya ilişkin şartlarını kaybetmesi,
- Bireysel emeklilik şirketinin malî bünyesinin zayıflaması (BETYSK, md. 19/2) şeklindedir.

Portföy yönetim sözleşmelerine, fonların birleştirilmesine ve devrine ilişkin usul ve esasların Hazine Müsteşarlığı'nın uygun görüşü üzerine SPK tarafından karar verilir (BETYSK, md. 18/2 ve 19/1 ve 2).

4.1.8.7 Fonun Giderleri

Fona ilişkin gider kavramı BEFY'de değişiklik öngören yönetmelikte [869] tanımlanmıştır. Mezkûr yönetmelik md. 3/1'e göre; "***...fonun olağan faaliyetleri çerçevesinde ödenmesi zorunlu olan ve giderin gerçekleştirilmesinden kaçınılması mümkün bulunmayan; tescil ve ilan giderleri, saklama hizmeti giderleri, bağımsız denetim giderleri, Kamuyu Aydınlatma Platformu giderleri, portföy yönetim ücretleri, fon portföyüne yapılan işlemler için katlanılan aracılık komisyonları ve endeks lisans ücretleri ile Müsteşarlıkça zorunlu olduğu belirlenen diğer giderleri...***" şeklinde tanımlanmıştır.

Fon malvarlığından yapılması uygun görülen harcamalar, BEFY md. 19'da sıralanmıştır[870]. BEFY md. 19'a göre; yapılan harcamalar belgeye bağlı olmak zorundadır

[869] Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, R.G. 17.12.2016 / 29921.
[870] Maddeye göre fon yönetimi; *Fon işletim gideri, Kurul kayda alma ücreti, Fonun kuruluşunu müteakip mevzuat gereği yapılması zorunlu tescil ve ilan giderleri, Portföydeki varlıkların veya bunları temsil eden belgelerin nakil veya nakle bağlı sigorta ücretleri, Portföydeki varlıkların saklanması hizmetleri için ödenen ücretler, Varlıkların nakde çevrilmesi ve*

(BEFY, md. 19/2). Fon malvarlığından yapılacak harcamalarda piyasada oluşan rayice dikkat edilmesi gerekmektedir. Fonun, piyasa rayici üzerinde harcama yapması mümkün değildir (BEFY, md. 19/2).

Fon yönetimince yatırım aşamasında katkı payları üzerinden yapılacak toplam gider kesintisi ile detaylı açıklamalara daha önceki bölümlerde değinilmişti. O bölümde yapılan açıklamalara paralel düzenlemelere BEFY md. 19/3'de rastlanmaktadır.

Fondan yapılacak toplam gider kesintisi, azami oranları aşmayacak şekilde fon içtüzüğünde belirlenir (BEFY, md. 19/3). BESHY'de belirlenen şartlarda gerçekleşen ve belirlenen sınırları aşan toplam gider kesinti tutarının aşıldığı durumlarda, aşılan tutar ilgili dönemi takip eden beş iş günü içinde bireysel emeklilik şirketince ilgili fona iade edilmek zorundadır (BEFY, md. 19/3). Fona, içtüzüğünde belirlenen azami fon toplam gider kesintileri ile ilgili birkaç hususun KAP'ta ilan edilmesi yönünde bazı yükümlülükler getirilmiştir. Bunlar;

- Fon içtüzüğünde belirlenen azami fon toplam gider kesintisi oranı ve takvim yılının bitiminde gerçekleşen fon toplam gider kesintisi oranı ile varsa iade tutarı ilgili dönemin bitimini takip eden altı iş günü içinde KAP'ta ilan edilir (BEFY, md. 19/5).

Portföy yöneticisinin ilgili fonun toplam giderlerinden aldığı payın tutarı ve oranı ile SPK'ca belirlenen formatta düzenlenen fon toplam gider kesintisinin dağılımı takvim yılının bitimini takip eden altı iş günü içinde KAP'ta ilan edilir (BEFY, md. 19/6) şeklindedir.

4.1.9 Bireysel Emeklilikte Yeni Dönem: Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi

4.1.9.1 Zorunlu İşyeri Bireysel Emeklilik Kanun Tasarısı

2003 yılından itibaren Türkiye'de gönüllü katılımın esas olduğu BES'de yeni dönem için kamuoyu bilgilendirme çalışmaları 2016 yılının Temmuz ayından itibaren başlamıştır. Yeni dönemde bireysel emeklilik sisteminin zorunlu hale getirileceği ve bunun için yasal bir değişiklik yapılacağı kamuoyunun takdirine sunulmuştur. Türkiye'de 26. Dönem Hükümeti'nin kurulması ardından Ekonomi Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik

---

transferinde ödenen ücretler, Alınan kredilerin faizi, Portföye alımlarda ve portföyden satımlarda ödenen komisyonlar, Fonun mükellefi olduğu vergi ödemeleri, Bağımsız denetim kuruluşlarına ödenen denetim ücreti, Kurulca uygun görülecek diğer harcamaları, fon malvarlığından yapabilir (BEFY, md. 19/1).

Bakanlığı'nca gönüllü BES'in yasal değişiklikler sonrası zorunlu hale getirileceği, katılımcıların 100,00 TL'lik zorunlu katkı payı ödeyeceği duyurulmuştur.

İstihdama katılan hizmet erbabı zorunlu bireysel emeklilik sistemi ile çifte sigortalılık hakkından yararlanacağı isei çeşitli haber kaynaklarında ifade edilmiştir. Bu uygulamayla istihdama katılan kişiler doğrudan bireysel emeklilik sigortasına dâhil edilmesi planlanmıştır [871] . Aslında zorunlu sistem; İngiltere, ABD, İtalya ve Yeni Zelanda'da uygulandığı adıyla "Otomatik Katılım" olarak nitelendirilmiştir. Ancak sisteme zorunlu olarak kaydolan katılımcıların sisteme dâhil olmak istemedikleri hallerde sistemden çıkışlarına izin verileceği kamuoyunda tartışılan konulardan biri olmuştur. Dolayısıyla yürürlüğü planlanan yasal düzenleme aslında bir kısmi zorunluluk olarak kabul edilmelidir. Otomatik kayıtlama sistemi olarak adlandırılacak bu sistemde zorunluluk; sisteme kayıttan başka bir uygulama olmayacaktır.

Sisteme dâhil olan katılımcılara otomatik bireysel emeklilik hesabı açılması planlanmaktadır[872]. Kamuoyuna yapılan başka bir açıklamada ise, çalışanların belirli bir süre sistemde kalmalarının mecburi olacağı, aylık katkı paylarının işveren tarafından çalışanın ücretinden kesilerek sisteme aktarılacağı ifade edilmiştir[873]. Yeni uygulama ile ilgili sigorta şirketleriyle paylaşılan taslağın son halinde sitemin özellikleri sırasıyla; 50 kişi üzerinde çalışana sahip işverenlerin sisteme çalışanlarını otomatik olarak kaydedeceği, 45 yaş altında olanların sisteme zorunlu olarak dâhil olacağı, katkı payının çalışanca ödeneceği, sistem istihdama yeni girenleri kapsayacağı, sistemden çıkış için 6 aylık süreye ilaveten 2 aylık cayma süresi ile 8 aylık bir sürenin geçmesi gerektiği şeklinde sıralanmıştır[874].

Kamuoyunu oluşturan bir kesim bu gelişmeyi, sosyal güvenlik sisteminin yaşadığı darboğaz dolayısıyla bütçe üzerindeki yükten kurtulmak isteyen yeni ekonomik anlayışın ürünü olduğu düşüncesinde hemfikir olurken, diğer bir kesimde ekonomide tasarruf ihtiyacının ciddi anlamda hissediliyor olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Benzer şekilde

---

[871] Sabah, "Zorunlu Bireysel Emeklilik Dönemi Başlıyor. İş Giren Herkes...", (19 Aralık 2014), http://www.sabah.com.tr/ekonomi/2014/12/19/zorunlu-bireysel-emeklilik-donemi-basliyor-ise-giren-herkes (27 Haziran 2016).

[872] Hacer Boyacıoğlu, "Çalışanlar İçin Otomatik Bireysel Hesap Geliyor", *Hürriyet*, 9 Nisan 2016, http://www.hurriyet.com.tr/calisanlar-icin-otomatik-bireysel-hesap-geliyor-40084993 (27 Haziran 2016).

[873] Onediyo.com, "Tüm Çalışanlara Bireysel Emeklilik Zorunluluğu Geliyor", (11 Nisan 2016), http://onedio.com/haber/tum-calisanlara-bireysel-emeklilik-zorunlulugu-geliyor-704719 (27 Haziran 2016).

[874] Milliyet, "İşte Zorunlu BES'te Yeni Dönem Kuralları", (23 Nisan 2016), http://www.milliyet.com.tr/iste-zorunlu-bes-te-yeni-donem/ekonomi/detay/2232165/default.htm (27 Haziran 2016).

1980 sonrası Güney Amerika ülkelerinin zorunlu BES'e geçişleri, sosyal güvenlik harcamalarının artması ve artık sürdürülemez olmasından kaynaklandığı bilinmektedir.

4.1.9.2 Türkiye'de Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi

4.1.9.2.1 Zorunlu Sisteme Dâhil Çalışanlar

Bireysel emeklilik sistemine katılımın zorunlu olacağı ve otomatik katılım dönemini başlatacak yasal düzenleme 2016 yılı Ağustos ayının ilk günlerinde TBMM Genel Kurulu'na sunulmuştur. Kanun tasarısı, 6740 sayı ile 10.08.2016 tarihinde yasalaşmıştır. Kanun ile BETYSK'ya md. Ek 2 ve md. Geçici 2 eklenmiştir. BETYSK md. Ek 2'ye göre, zorunlu BES'e Türk vatandaşları ile 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu[875] md. 28[876] kapsamında bulunanların katılacağı hükmedilmiştir. Sisteme zorunlu olarak katılacaklar, 45 yaşını doldurmamış ve ilk kez iş gücüne katılacak olanlardır. Bunun yanında yasal değişiklik ile BETYSK'ya eklenen md. Geçici 2 ile, 45 yaşını doldurmamış olan ve halen istihdam edilen çalışanlar sisteme otomatik olarak dâhil edilecektir. Ancak, ücretli çalışan her kişinin otomatik olarak bu sisteme katılması mümkün değildir. Sisteme zorunlu dâhil edilecek olanlar; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun[877] (SSGSSK) md. 4/1-(a)[878] ve (c)[879] bentleri[880] kapsamında istihdam edilenler ile (Ayrıca 18 Ocak 2017

---

[875] Türk Vatandaşlığı Kanunu, K.T. 29.05.2009/5901, R.G. 12.06.2009/27256.

[876] Türk Vatandaşlığı Kanunu Madde 28 – (1) Doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ve üçüncü dereceye kadar olan altsoyları, bu maddede belirtilen istisnalar dışında Türk vatandaşlarına tanınan haklardan aynen yararlanmaya devam ederler. Millî güvenliğe ve kamu düzenine ilişkin hükümler saklıdır. (2) Bu madde kapsamında bulunan kişilerin, seçme ve seçilme, muafen araç veya ev eşyası ithal etme hakları ile askerlik hizmetini yapma yükümlülüğü yoktur. Bu kişilerin sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı olup bu hakların kullanımında ilgili kanunlardaki hükümlere tabidirler. (3) Bu madde kapsamında bulunan kişiler, bir kadroya dayalı ve kamu hukuku rejimine tabi olarak asli ve sürekli kamu hizmeti görevlerinde bulunamazlar. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarında işçi, geçici veya sözleşmeli personel olarak çalıştırılabilirler. (4) Bakanlar Kurulu gerekli görmesi halinde üçüncü dereceden itibaren hangi dereceye kadar olan altsoyların bu maddede tanınan haklardan faydalanabileceğini belirleyebilir. (5) Bu madde hükümlerinden yararlanacak olan altsoyun, üstsoyu ile soy bağını belgelendirmesi şarttır. (6) Bu madde kapsamında bulunan kişilere, talepleri halinde bu maddede belirtilen haklardan faydalanabileceklerini gösteren Mavi Kart düzenlenir. Bu Kart, 21/2/1963 tarihli ve 210 sayılı Değerli Kağıtlar Kanunu kapsamındadır. (7) Bu maddenin sağladığı hakların kullanılmasında Mavi Kartın ibrazı yeterlidir. Kartın ibraz edilememesi durumunda Kimlik Paylaşımı Sistemi aracılığıyla Mavi Kartlılar Kütüğünden alınacak kayıt örneği ve uyruğunda bulunulan devlet makamlarınca verilmiş kimlik bilgilerini gösteren belge ile işlem yapılır. Bu kişilerin kimlik bilgilerinde değişiklik olması durumunda uyruğunda bulunduğu devlet makamından alınmış eski ve yeni kimlik bilgilerini gösteren belgenin usulüne göre tasdik edilmiş Türkçe tercümesi ile birlikte ibrazı zorunludur. (8) Bu madde kapsamında bulunan kişilere Bakanlığın tespit edeceği esaslar çerçevesinde kimlik numarası verilir. Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası aranan yerlerde bu kimlik numarası kullanılır. (9) Mavi Kartın düzenlenmesi ve dağıtılması ile Mavi Kartlılar Kütüğünün elektronik ortamda tutulmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir. (10) Kamu kurum ve kuruluşları, bu madde hükümlerinin uygulanması amacıyla her türlü tedbiri alır ve gerekli düzenlemeleri yapar.

[877] Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, K.T. 31.05.2006/5510, R.G. 16.06.2006 /26200.

[878] Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,

[879] c) Kamu idarelerinde; 1) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar, 2) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına

tarihinde yasalaşan 6770 sayılı kanunla,) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında olan "***Bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri...***" birliklere ait sandıklara tabi çalışanlardır. İşverenler çalışanlarını, belirlenecek bireysel emeklilik şirketlerinden birine dâhil edebileceklerdir. Bireysel emeklilik şirketlerinin yetkilendirilmesi ve diğer uygulama esaslarını belirlenmesi konusunda yetki sahibinin Hazine Müsteşarlığı olduğu kanun hükmünde yer almıştır.

6740 sayılı kanunun yürülüğe girmesi ardından, zorunlu BES hakkındaki detaylı düzenlemeler, 17 Aralık 2016 tarih ve 29921 sayılı RG'de yayımlanan Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik[881] ile yapılmıştır. Değişiklikle BESHY md. 22/A'dan sonra gelmek üzere md. 22/B, md. 22/C, md. 22/D, ..., md. 22/Ö eklenmek suretiyle zorunlu BES detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. Zorunlu sisteme dair yapılan başka bir düzenleme ise; Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dâhil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik[882]'tir (ÇOSDEHY). Bu yönetmelikle (ÇOSDEHY), otomatik sisteme katılacak olan kamu ve özel sektör çalışanlarının sisteme katılması için kademeli bir geçiş dönemi öngörülmüştür (SK, md. 4/1-a). Mezkûr yönetmelik md. 5 ve md. 6'da sırasıyla kamu ve özel sektör çalışanlarının hangi tarihte sisteme zorunlu dâhil olacaklarına yönelik düzenlemeler getirilmiştir.

ÇOSDEHY md. 5'de kamu idarelerinde çalışanlar için öngörülen süre, farklılık arz etmektedir. Yönetmeliğin bu maddesine göre; 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun eki (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idarelerinde çalışanlar 01.04.2017 tarihinde, diğer kamu idarelerinde (mahalli idarelerde) çalışanlar ise 01.01.2018 tarihinde zorunlu BES'e dâhil edileceklerdir (ÇOSDEHY, md. 5/2). Özel sektör çalışanlarının, ÇOSDEHY md. 6/2-(a)'dan başlayarak md. 6/2-(e)'ye kadar çalışan sayıları belirlenerek, sisteme dahil olacakları tarihler düzenlenmiştir. Özel sektörde işverenler;

---

girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86'ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar,

[880] Mezkûr maddenin birinci fıkrası a bendinde " *Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar",* c bendinde ise *" Kamu idarelerinde; 1) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar, 2) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atanan...*" sigortalılar belirtilmiştir.

[881] Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, R.G. 21.12.2016/29921.

[882] Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dâhil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, R.G. 02.01.2017 / 29936.

çalıştırdıkları çalışan sayısına göre, aşağıda Tablo 9'da belirtilen tarihlerde çalışanlarını zorunlu BES'e otomatik olarak dahil etmek durumundadırlar (ÇOSDEHY, md. 6).

Birden fazla işverene tabi ve bağlı olarak çalışanlar, her bir işveren tarafından sunulan emeklilik planına ayrı ayrı dâhil olmak zorundadır (BESHY, md. 22/B-1). Kamu idarelerinin yetkili bir ya da birden çok emeklilik şirketiyle sözleşme akdetme yetkisi, yetkili yöneticiye tanımıştır (ÇOSDEHY, md. 5/1). Benzer şekilde özel sektörde işveren aynı yetkilerle donatılmıştır (ÇOSDEHY, md. 6/1).

Tablo 9
Otomatik Sisteme Katılacak Olan Çalışanların Sisteme Geçiş Tarihleri

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

Kaynak: ÇOSDEHY, md. 6/2- (a), (b), (c), (d), (e).

4.1.9.2.2 Zorunlu Bireysel Emeklilik Sözleşmesi

Hazine Müsteşarlığı 21 Aralık 2016 tarihinde yaptığı basın açıklaması ile işverenlerin, yetkilendirilmiş 18 emeklilik şirketinden en az biri ile emeklilik sözleşmesi imzalayabileceğini açıklamıştır [883]. İşverenler, emeklilik sözleşmesinin belirlenmesinde, hizmet kalitesi ve çalışanlara sunulan avantajları dikkate almaları gerekmektedir (BESHY, md. 22/C-1). Bunun yanında işveren, yetkili şirketler arasında yapacağı seçim sebebiyle şirketten komisyon dâhil hiçbir şekilde maddi menfaat talep edemez, şirket de işverene bu şekilde bir teklifte bulunamaz (BESHY, md. 22/C-1).

BESHY'de işverenin, çalışanlarını farklı emeklilik planlarına dâhil etmesine izin verilmiştir (BESHY, md. 22/C-2). Diğer taraftan işveren, ilgili döneme ait ödeme gününe

[883] Hazine Müsteşarlığı, **21.12.2016 Tarih ve 2016/192 Sayılı Basın Açıklaması**, https://www.hazine.gov.tr/tr-TR/Sigortacilik-ve-Ozel-Emeklilik-Basin-Duyurusu/Otomatik-Katilim-Sistemine-Iliskin-Basin-Aciklamasi (1 Ocak 2017).

kadar bireysel emeklilik hesabı açılmasına dair yatırım tercihine ilişkin bilgiler de dâhil olmak üzere tüm bilgileri, emeklilik şirketine eksiksiz iletmekle yükümlüdür (BESHY, md. 22/B-3). Buna istinaden şirket, iletilen bilgilere göre çalışan adına bireysel emeklilik hesabı açmakla mükelleftir (BESHY, md. 22/B-3). Bu işlemler ardından çalışan, plana dâhil edilmiş olur (BESHY, md. 22/B-3).

İşveren; çalışanlarının sisteme dâhil edilmesi, katkı payının hesaplanması ve emeklilik şirketine aktarılması ile mevzuat kapsamında olan diğer işlemlere ilişkin yetkili birimlerin veya yöneticilerin tespit edilmesiyle görevlendirilmiştir (BESHY, md. 22/B-4). Hizmet akdine ilişkin usul ve esasların belirlemesi yönünde Hazine Müsteşarlığı, yönetmeliğin bu maddesinde ayrıca yetkilendirilmiştir (BESHY, md. 22/C-3).

BESHY md. 22/D-1'de zorunlu BES'e katılanlar ile şirketlerin akdettikleri sözleşmenin asgari unsurları (tarafların hak ve yükümlülükleri kapsamında) düzenlenmiştir. Sözleşmede belirlenecek unsurlar şu şekilde sıralanmıştır.

- Ücret ödemem günü ve mutabakat süreci,
- İlgililere yapılacak iade ve ödeme esasları,
- Çalışana ait güncel verilerin tutulması,
- İlgililere yapılacak bildirimlerin usulü,
- Diğer esaslar.

Bu esaslar dışında taraf olunan sözleşmeyle; şirket seçimi ve katkı paylarının işverence hesaplara aktarılması hariç, işverene; zorunlu BES kapsamındaki diğer yükümlülüklerin yerine getirilmesi hususunda yetki verilmesi mümkündür (BESHY, md. 22/D-1).

4.1.9.2.3 Zorunlu Sistemde Katkı Payı Oranı, Takip ve Tahsili İle İşveren Katkı Payları

Zorunlu BES'de katılımcıların ödeyeceği katkı payı tutarı sosyal güvenlik priminin hesaplanmasına esas ücretin % 3 olarak tespit edilmiştir (BETYSK, md. Ek 2/2). 506 sayılı kanun kapsamında sisteme katılmak zorunda olan çalışanlar ise; "***...bağlı bulunduğu sandığa, katılım payı, kesenek veya diğer adlar altında ödediği tutarların hesaplanmasına esas kazanç...***" dikkate alınarak, % 3'lük katkı payı oranı hesaplanacaktır (BETYSK, md. Ek 2/2).

% 3 olarak tespit edilen oranı, yasal sınırlara kadar değiştirme yetkisi Bakanlar Kurulu'na bırakılmıştır (BETYSK, md. Ek 2/2). % 3 olarak hesaplanan tutar, çalışanın ücretinin ödeme gününü takip eden gün bireysel emeklilik hesabına aktarılmak zorundadır (BETYSK, md. Ek 2/2). Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen ya da geç yerine getiren işveren, çalışanın maddi kayıplarından, BETSYK md. 5 hükmüne göre sorumlu tutulacaktır. Çalışan, tespit edilen %3'lük tutardan daha fazla katkı payı ödeme hakkına sahiptir (BETYSK, md. Ek 2/2).

Zorunlu BES'e aktarılacak katkı payları, çalışanın ücretinden kesilerek sisteme aktarılır. Katılımcı hesabına ödenecek katkı payları ile ilgili takip ve tahsil sorumluluğu emeklilik şirketine yüklemiştir (BETYSK, md. Ek 2/5). Ancak, Hazine Müsteşarlığı takip ve tahsil sorumluluğunu yetkilendirilecek bir kuruluşa devredebilecektir (BETYSK, md. Ek 2/5). Bu yasal düzenlemeye istinaden, işverenin çalışanın ücretinden kestiği katkıları şirkete aktarmaması ya da eksik aktarması durumunda aktarılmayan katkı payları ve getirileri, EGM AŞ tarafından takip ve tahsil edilir (BESHY, md. 22/Ç). Böyle bir durumda EGM AŞ tarafından yapılan katkı payı ve getiri tahsilâtları, katılımcının ilgili hesaplarına aktarılır (BESHY, md. 22/Ç).

BETYSK md. Ek 2'de sisteme zorunlu katılması kararlaştırılmış çalışanlar, SSGSSK md. 4/(a) ve (c) kapsamında istihdam edilenlerdir. SSGSSK'nin yürürlüğü öncesinde çalışanlar, 5434 sayılı kanun[884] kapsamında sosyal güvenceye kavuşturulmaktaydı. Yani hali hazırda çalışanlardan bir kısmı 5434 sayılı kanun kapsamında prim ödemekte, diğer kısmı ise SSGSSK'ya göre prim ödemektedirler. Her iki kanun açısından çalışanların emeklilik keseneğine esas aylıkları farklılık arz etmektedir. Ancak her iki kanuna tabi çalışanların zorunlu BES'e aktaracakları katkı payı tutarı, emeklilik keseneğine esas aylık üzerinden hesaplanır ve bu tutarın altında katkı payı ödenmesine izin verilmez (BESHY, md. 22/F-1). Farklılığa yönelik belirleme BESHY md. 22/F-5'de de benzer şekilde açıklanmıştır[885]. Bu

[884] Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, K.T. 08.06.1949 /5434, R.G. 17.06.1949 /7235.

[885] "...(5) Bireysel emeklilik katkı payı kesintisinde 5510 ve 5434 sayılı Kanunun prime esas kazanç veya emeklilik keseneği ve kurum karşılığının tahsiline ilişkin hükümleri dikkate alınır. Çalışanların prime esas kazançlarını veya emeklilik keseneğini etkileyen her türlü sebep katkı payı kesintisinin hesaplanmasında dikkate alınır. 5510 ve 5434 sayılı Kanunda sayılan haller nedeniyle prime esas kazanç veya emeklilik keseneğine göre hesaplanan katkı payının oluşmaması durumunda madde 22/I hükümleri kapsamında ara verme kısıtları uygulanmaz..."

fıkranın devamında prime esas kazançta veya emeklilik keseneğine esas kazançta değişiklik olması halinde uyulacak usul ve esaslar düzenlenmiştir[886].

Kanuni sınır altında katkı payı ödemek kanunla yasaklanmışken, çalışan; işverenden talep etmesi halinde katkı payının daha yüksek oranlarda kesilerek sisteme aktarılmasını sağlayabilir (BESHY, md. 22/F-3). Aynı şekilde çalışan, ilerleyen dönemlerde ödediği katkı payının yasal sınıra kadar indirilmesini talep edebilir (BESHY, md. 22/F-3). Katılımcılar bu yöndeki taleplerini kesinti yapılacak ayın ücret hesaplaması tamamlanmadan önce işverenine bildirmek zorundadır (BESHY, md. 22/F-3). Ücret hesaplaması tamamlandıktan sonra, katılımcı tarafından yöneltilen talepler o ay için uygulanmaz, talep bir sonraki ödeme döneminden itibaren gerçekleştirilir (BESHY, md. 22/F-3).

BESHY md. 22/4'de zorunlu olarak sisteme katılanların hesaplarına katkı payları haricinde hangi ödemelerin aktarılacağına yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre katkı payları yanında katılımcı hesabına;

- Ek faydalar (Devlet Katkı Tutarı, Sisteme Giriş Bonusu) ,
- Ek katkı payı ödemeleri (İşverence ve Katılımcının Ödediği Ek Tutarlar),
- Çalışana ait zorunlu ya da gönüllü BES'den transferler,
- Gecikmeli veya hatalı işlemler nedeniyle hak edilen fer'i nitelikteki ödemelerin aktarılmasına izin verilir (BESHY, md. 22/F-4).

Burada belirtilenler dışında, katılımcı hesabına başkaca aktarım yapılmasına izin verilmez (BESHY, md. 22/F-4). Katılımcının işveren değişikliğine gitmesi hali ve yeni işverenin emeklilik planının bulunması durumunda, katılımcının kendi belirlediği bir yöntemle katkı payı ödemeye devam hakkı bu fıkrada ayrıca düzenlenmiştir (BESHY, md. 22/F-4).

Katkı payları ücretin ödendiği günü takip eden ilk iş günü işveren tarafından, bireysel emeklilik şirketinin tayin edeceği tek bir banka hesabına aktarılmalıdır (BESHY, md. 22/F-6). Kamu kurumları, cari işlemlerini Maliye Bakanlığının (Muhasebat Genel Müdürlüğü) bilişim sistemleri üzerinden yapmaktadır (BESHY, md. 22/F-6). Bu şekliyle kamu kurumları, katılımcıların katkı paylarını şirketçe bildirilen aynı hesaba aktarmak durumundadır (BESHY,

---

[886] *"...**Sosyal güvenlik mevzuatına göre tanınan süre içinde ilgisine göre prime esas kazançta veya emeklilik keseneğine esas kazançta işveren tarafından değişiklik yapılması durumunda; eksik katkı payı ödemesi yapılmışsa münhasıran bu değişime bağlı farka tekabül eden ek katkı payı ödemesi bir sonraki dönem ücretinden kesilmek suretiyle yapılır, fazla katkı payı ödemesi yapılmışsa bir sonraki dönem mahsuplaşma sağlanacak şekilde ödeme yapılır**..."(BEHY, md. 22/F-1). Birinci fıkra kapsamındaki sebepler harici durumlarda fazla katkı payı ödemesi yapılmışsa fazladan kesilen tutar Müsteşarlıkça belirlenen esaslar çerçevesinde çalışana iade edilir (BEHY, md. 22/F-2).*

md. 22/F-6). Bilişim sisteminin ödeme günü herhangi bir sebeple hizmet dışı kalması sebebiyle, katkı payının sisteme aktarılmaması halinde işverenin ya da muhasebe yetkilisinin mali sorumluluğu bulunmayacaktır (BESHY, md. 22/F-6). Kamu bilişim sistemleri dışında, ücret ödeyen diğer işverenlerin bilişim sistemlerinde yaşanacak benzer problemlerde de mali sorumluluk işverene ya da muhasebe yetkilisine yüklenemeyecektir (BESHY, md. 22/F-7). Bu düzenleme istismarla yol açabilir. Bu düzenlemeye bir süre kısıtının getirilmesi önem arz etmektedir. Düzenleme en geç bir iş günü kadar müsamaha edilerek yeniden düzenlenebilir.

Zorunlu BES'e, katılımcılar yanında işverenlerde katkı payı ödeyebilirler (BESHY, md. 22/G). İşverenler ödedikleri katkı payları nedeniyle devlet katkısı hesaplanmaz ve katılımcıya tanınan ara verme hakkı gibi diğer kolaylıklar işverence kullanılamaz.

4.1.9.2.4 Zorunlu Sistemde Cayma Hakkı

Zorunlu BES'e yönelik olarak yasal düzenlemede, katılımcıların; sisteme dâhil olmaları ardından kalmak istememeleri üzerine ayrılmalarına izin verilmiştir (BETYSK, md. Ek 2/3). Bu sure iki aydır (BETYSK, md. Ek 2/3). Süre, çalışanın ilk katkı payının sisteme aktarıldığının kendisine tebliğ ettiği tarihten itibaren başlamaktadır (BESHY, md. 22/E). Tebligat, şirket tarafından, ilk katkı payının nakden şirkete aktarıldığı günü takip eden gün, posta yoluyla ya da güvenli elektronik iletişim araçlarıyla tebliğ edilmektedir (BESHY, md. 22/E). Kanuni düzenlemeye göre; çalışanın otomatik sistemden ayrılması halinde adlarına ödenen katkı payı ve getirilerin, on iş günü içinde kendisine iade edilmesi gerekmektedir (BETYSK, md. Ek 2/3). Ancak bu noktada, emeklilik şirketine yüklenen özel bir yükümlük daha bulunmaktadır. Şirket iki aylık cayma süresince katılımcının ödediği katkı paylarını koruyacak düzeyde yatırıma yönlendirmesi gerekmektedir (BETYSK, md. Ek 2/3). Aksi takdirde sorumluluk emeklilik şirketine yüklenmiştir.

Zorunlu BES'e dâhil olan katılımcı, iki aylık cayma suresi yanında istediği her an sistemden ayrılması mümkündür (BESHY, md. 22/E). Ayrılmak isteyen katılımcı, ayrılma talebini, posta yoluyla ya da güvenli elektronik iletişim araçlarıyla ayrıca akdettiği emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre işverenine ya da emeklilik şirketine bildirmek zorundadır (BESHY, md. 22/E). Şirket, ayrılma bildiriminin kendisine ulaşmasını müteakip on iş günü içinde katılımcının ödediği katkı paylarını ayrıca varsa hesabında yatırımlardan elde ettiği

gelirleri çalışana iade eder (BESHY, md. 22/E). İade konusunda vergilendirmenin genel esasları uygulanır. Şirket; suresi içinde iade etmediği tutarlar için, ticari işlere uygulanacak temmürrüt faizi oranında bir faiz ödemek zorunda kalır (BESHY, md. 22/E).

4.1.9.2.5 Zorunlu Sistemde İşveren Değişikliği

Çalışanın zorunlu sisteme dâhil olması ardından; işsiz kalma ya da işveren değişikliği hallerinde ve bu hale bağlı olarak yeni işverenin emeklilik planına sahip olup olmaması durumlarında katılımcıya çeşitli seçenekler sunulmuştur. Bu seçenekler arasında; yeni işverenin emeklilik planına hakların esnek bir şekilde transferi, eski işverenin emeklilik hesabında kalma, işsiz kalınma halinde asgari düzeyde katkı payı ödeme hakkı ve benzerleri yer almaktadır.

Katılımcının işveren değişikliğine gitmesi halinde ve yeni işverenin zorunlu sisteme ait bir emeklilik planına sahip olması durumunda, emeklilik haklarının bu plana transfer edilmesi gerekmektedir (BETYSK, md. Ek 2/4). Çalışanın işveren değişikliği, BESHY'de ayrıca düzenlenmiştir. Zorunlu sisteme dâhil olan katılımcının işveren değişikliği yapması ardından, yeni işverende çalışanlara sunulan bir emeklilik planının olması halinde, eski emeklilik planında biriken katkı payları, devlet katkı tutarları ve yatırımlarından elde edilen gelirler ayrıca eski planda geçirilen süre yeni işverenin emeklilik planına aktarılır (BESHY, md. 22/H-1). Katkı tutarlarının bu şekilde transferinde şirket değişikliği olacaksa, değişiklik sebebiyle genel esaslara göre, şirkette zorunlu kalınması gerekli (2 yıllık) süre dikkate alınmayacaktır (BESHY, md. 22/H-1). İşveren değişikliği yapılmasına karşın, bireysel emeklilik şirketi değişikliğinin gerekmediği durumlarda, bir yıl içinde azami plan değişikliği[887] ile ilgili sınırlar bu kapsamda uygulanmaz (BESHY, md. 22/H-1).

Diğer husus, yeni işverene ait bir zorunlu bireysel emeklilik planının bulunmaması halidir. Böyle bir durumda, katkı payı ödemesine eski şirket üzerinden devam edebilir ya da çalışan sistemde kalmaya devam etmek istemiyorsa sistemden ayrılabilir (BETYSK, md. Ek 2/4; BESHY md. 22/H-2). Yeni işverenin emeklilik planının bulunmaması hali, BESHY md. 22/H-2'de düzenlenmiştir. Katılımcının ödeyeceği katkı payı tutarı, o yılın ilk altı ayı için belirlenmiş asgari brüt ücretin % 3 oranında olacaktır (BESHY md. 22/H-2). Daha sonra yeni

[887] Emeklilik planı bir yılda azami dört kez değiştirilebilir (BEHY, md. 11).

işverenin zorunlu BES kapsamında bir emeklilik planına sahip olması halinde, katılımcının mali hakları bu hesaplara aktarılır (BESHY, md. 22/H-2). Çalışan yeni işverenin emeklilik planı olmaması nedeniyle dâhil edilememesi ya da eski işverenin emeklilik planında kalmak istememesi durumlarında, sistemden ayrılma işlemleri tamamlanacaktır (BESHY, md. 22/H-2). İşyeri değişen çalışanın, yeni işyerinde çalışanlara sunulan bir emeklilik planına dâhil olmasına yönelik talebini işyeri değişikliğini izleyen ayın sonuna kadar emeklilik şirketine bildirmesi zorunludur (BESHY, md. 22/H-2).

BESHY, işsiz kalan katılımcının durumunu ayrıca düzenlemiştir. Yönetmelik md. 22/F-9'da işinden ayrılan çalışan, Hazine Müsteşarlığınca belirlenecek usul ve esaslara göre bulunulan yılın ilk altı aylık brüt asgari ücretinin % 3 oranında katkı payı ödemeye devam edebileceği düzenlenmiştir. Bu, seçimlik bir haktır. Katılımcı katkı payı ödemek istemiyorsa sistemden ayrılabilir ve sistemde biriken tasarrufları ve yatırım gelirleri kendisini ödenir. Yönetmeliğe göre ikinci durum seçimlik bir hal değildir (BESHY, md. 22/F-9). Yani katkı payı ödemeye devam etmek istemeyen katılımcı sistemden ayrılmak durumundadır (BESHY, md. 22/F-9). Katılımcı işsiz kalması sonrasında, katkı payı ödemeye yönelik talebini veya çıkma talebini (BETYSK, md. Ek 2/3), işten ayrılma tarihini izleyen ayın sonuna kadar şirkete bildirmek zorundadır (BESHY, md. 22/F-9). Diğer taraftan sistemden ayrılanların 2 yıl sonra tekrar otomatik olarak sisteme dâhil edilmesi mümkündür (BESHY, md. 22/N-3).

İşveren değişikliği söz konusu olduğunda çalışana tanınan bir başka seçimlik hak ise, ayrıldığı işverenin planında sahip olduğu hakların hali hazırda zorunlu BES'de mevcut olan ve sistemde bulunan diğer bir hesabına aktarılmasıdır (BESHY, md. 22/H-3). Yani birden çok işverenden ücret geliri elde eden ve her işveren için ayrı bir zorunlu emeklilik planına sahip olan katılımcının, bir işvereninde sonlandırdığı hizmet akdi sonrasında o işverene ait olan plandaki haklarını sözleşmesi devam eden işverenin planına aktarması mümkün kılınmıştır. Yukarıda ifade edilen işyeri değişikliği vb. durumlarda; yeni işyerinde plan sunulması durumunun şirket değişikliği gerektirmesi gibi hallerde katılımcının katkı payı, devlet katkı tutarı ve yatırım gelirlerinin ilgili fona ya da şirkete transferi talebi sadece işveren tarafından yerine getirilir (BESHY, md. 22/M-1).

Katılımcıya tanınan başka bir kolaylık ise katkı payı ödemeye ara vermesidir. İki aylık cayma süresinde sistemden ayrılmayıp sistemde kalanlar, katkı payı ödemesine ara

verilmesini talep edebilirler (BETYSK, md. Ek 2/3). Ara verme BESHY md. 22/I'da detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. Ara verme hakkı, en fazla 3 aylık süre için kullanılabilecektir. Üç aylık süre ara verme talep tarihinden itibaren hesaplanacaktır. Çalışanın ara verme talebini, ücret ödeme gününden en geç 3 iş günü önce bildirmesi halinde artık ücretinden katkı payı kesintisi yapılamayacaktır (BESHY, md. 22/I-1). Düzenlemede belirtilen üç günlük sürenin geçirilmesi sonrasında ara verme hakkı, bir sonraki ay itibariyle kullanılacaktır (BESHY, md. 22/I-1). Ara verme dönemlerinde emeklilik şirketi, katılımcıdan ek yönetim gider kesintisi talep edemez (BESHY, md. 22/I-2). 3 aylık ara verme süresinin bitmesi ardından çalışanın katkı payı ödemesine devam edilir (BESHY, md. 22/I-3). Yönetmelikte ara verme hakkı sadece işverene tanınmış bir hak olup, işverenin sisteme katkı payı ödediği durumlarda kendisine bu hak tanımaz (BESHY, md. 22/I-4).

4.1.9.2.6 Zorunlu Sistemde Devlet Katkısı ve Diğer Mali Destekler

Gönüllü BES'de olduğu gibi zorunlu BES'de de devlet katkı oranı %25 olarak uygulanacaktır. Katılımcıların süvbanse edildiği zorunlu sistemde ayrıca diğer ülke uygulamalarında giriş bonusu adıyla kabul edilen bir uygulama, Türk zorunlu bireysel emeklilik düzenlemesinde de uygulanmaktadır. Kanuni düzenleme yanında zorunlu BES'le öngörülen mali teşviklere ilişkin alt düzenlemeler; Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelikte[888] (BESDKHY) değişiklik öngören, Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik[889] ile düzenlenmiştir.

Katılımcılar iki aylık sürede cayma haklarını kullanmadıkları takdirde, hesaplarına bir kez olmak üzere 1.000,00 TL ilave devlet katkısı (Giriş Bonusu) sağlanacaktır (BETYSK, md. Ek 2/5; BESDKHY, md. 4/A-1). Katılımcı hesaplarına ödenecek giriş bonusunun tutarını, yasal sınırlara kadar arttırma veya azaltma yetkisi Bakanlar Kurulu'ndadır (BETYSK, md. Ek 2/5). Zorunlu bireysel emeklilik sisteminde uygulanan başka bir süvbansiyon; sistemden emekli olunması halinde, tasarruf edilen birikimlerle en az on yıllık anüite (yıllık gelir sigortası) satın alınması sonucunda, katılımcının hesabında bulunan birikimin % 5'i kadar ek devlet katkısı (yani Emeklilik Bonusu) ödenmesidir (BETYSK, md. Ek 2/5; BESDKHY, md.

[888] Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik, R.G. 05.02.2016 /29615.
[889] Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, R.G. 17.12.2016/29921.

4/B-1). En az on yıllık anüite satın alınması bu düzenlemeyle temel şart olarak belirlenmiş, satın alınması ardından, 10 yıllık süre dolmadan anüitenin sonlandırılması hali cezai şarta bağlanmıştır. BESDKHY md. 4/B-2'ye göre; anüitenin sonlandırılması halinde, "***...yapılan ek devlet katkısı ödemesinin iki misli, hak kazanılmayan devlet katkısının tabi olduğu usullere göre genel bütçeye gelir kaydedilmek üzere iade edilir***". Vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenler bu kuralın istisnasını oluşturmaktadır (BESDKHY, md. 4/B-2). Yani bu üç halle anüitenin sonlanmasında cezai hüküm uygulanmayacaktır. Ceza sonrası "***...iade edilecek hak kazanılmayan devlet katkısı tutarı, çalışanın 10 yıldan önce yıllık gelir sigortasını sonlandırması karşılığında ilgili emeklilik şirketinden alacağı iştira...***" tutarıyla sınırlandırılmıştır (BESDKHY, md. 4/B-2). Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik[890] (BESDKHY) md. 4/A-2'de giriş bonusunun hesaplanması ve katılımcıların hesabına aktarılmasının genel esaslara (BESDKHY, md. 4'e) tabi olacağına hükmedilmiştir.

4.1.9.2.7 Zorunlu Sistemde Emeklilik Planı

Bireysel emeklilik planlarına yönelik genel esaslar BESHY md. 8'de düzenlenmiştir. Katılımcılara sunulacak emeklilik planlarının sayısı 01.01.2017 tarihinden itibaren 30'u geçemeyeceği düzenlenmiştir (BESHY, md. 8/3). Bu sınır, zorunlu BES dışında kalan gönüllü sistem için geçerlidir. Zorunlu BES'de böyle bir sınırlama bulunmamaktadır (BESHY, md. 22/J-1). BESHY md. 22/J-1'de de düzenlendiği üzere plan değişiklikleri ile ilgili yetki sadece işverence kullanılmaktadır. Bunun yanında aynı düzenlemeyle, plan değişikliklerine ancak;

- İşyeri değişikliği,
- Faiz içeren ya da içermeyen yatırım aracı tercihi değişikliği hallerinde izin verilmiştir (BESHY, md. 22/J-1).

Yukarıda sıralanan her iki nedenle öngörülen plan değişiklikleri BESHY md. 11'e tabidir. İşyeri değişikliği nedeniyle yapılan plan değişikliklerinde BESHY md. 11'de hükmedilen (en fazla 4 kez plan değişikliğine yönelik) sınır dikkate alınmaz (BESHY, md. 22/J-1).

[890] Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik, R.G. 05.02.2016 /29615.

4.1.9.2.8 Zorunlu Sistemde Katkı Paylarının Yatırıma Yönlendirilmesi

Katılımcının sisteme ödediği katkı payları genel esaslar dâhilinde yatırıma yönlendirilecektir (BESHY, md. 22/Ğ). Katılımcının ücretinden kesilerek, işveren tarafından sisteme aktarılan katkı paylarının yatırıma yönlendirilmesi iki farklı aşamada gerçekleşmektedir. İlk aşama katılımcının sisteme dâhil olmasından itibaren iki aylık cayma süresi içersinde geçirilen zaman dilimi sürecini, diğeri aşama ise; katılımcının cayma hakkını kullanmaması ve sistemde kalmaya devam ettiği süreci ifade etmektedir. İlk aşama olarak ifade edilen cayma süresi içinde, katılımcının katkı paylarının değer kaybına uğramaması amacına da uygun olarak başlangıç fonunda yatırıma yönlendirilecektir (BESHY, md. 22/İ-1). Bu aşama ardından cayma hakkını kullanmayan katılımcının fon değişikliğine yönelik işlemler, kendi içinde iki farklı süreci içermektedir. İlk süreç; cayma hakkının kullanılmadığı bir ortamda katılımcının katkı paylarının bir süreliğine daha başlangıç fonunda değerlendirilmesiyle ve sonraki süreçte katkı paylarının hazırlık çalışmaları ardından, işveren ya da işverence tercih edilen fonlara aktarılmasıyla sonuçlanacaktır.

Cayma hakkını kullanmayan katılımcının katkı payları bir süreliğine daha başlangıç fonunda değerlendirilir (BESHY, md. 22/İ-1). Bu süre Başbakanlıkça belirlenecek olup, süre sonunda katkı payları işveren ya da çalışanca (katılımcının belirleyeceği) standart fonda yatırıma yönlendirilebilir (BESHY, md. 22/İ-2). Bu belirlemeye karşın, çalışan; cayma süresinin tamamlanması ardından başlangıç ya da standart fondan ayrılma talebinde bulunabilir. Fon değişikliğine yönelik talepler genel usul ve esaslara tabi olarak gerçekleştirilecektir (BESHY, md. 22/İ-5). Değişim sürecinde bağlayıcılığı olmamakla birlikte, katılımcıya; asgari içeriği, sunulma sıklığını ve zamanı Hazine Müsteşarlığı'nca belirlenecek olan risk profil anketi uygulanır (BESHY, md. 22/İ-3). Fon dağılım değişikliğine yönelik talep hakkı çalışana ait olup, hakkın emeklilik şirketine devredilmesi mümkündür (BESHY, md. 22/İ-4). Hakkın devri için talep, emeklilik şirketine yöneltilecektir (BESHY, md. 22/İ-4).

4.1.9.2.9 Zorunlu Sistemde Kişisel Verilerin Paylaşımı

Zorunlu BES'de veri alışverişi bankalar, SGK ve diğer kamu kuruluşları ile EGM AŞ ve katkı payının takip ve tahsilinden sorumlu emeklilik şirketi arasında sağlanmaktadır (BETYSK, md. Ek 2/5). Maddenin bu fıkrasına; 18 Ocak 2017 tarihinde 6770 sayı ile

kanunlaşan düzenleme ile bir ibare eklenmiş ve zorunlu BES kapsamına dâhil edilen 506 sayılı kanun kapsamında kurulan sandıklar ile bunların ilgili bulundukları kuruluşlar, veri paylaşım kapsamına dâhil edilmiştir. Veri alışverişinin amacı; çalışanın yani katılımcının katkı payının takip ve tahsili ve devlet katkısının hesaplanması için bilgiye ihtiyaç duyulmasıdır (BETYSK, md. Ek 2/5). EGM AŞ ya da yetkili kuruluş (Banka ya da SGK) gerekli verileri yetkili emeklilik şirketi ile paylaşmakla ödevlidir (BETYSK, md. Ek 2/5). Kişisel verilerin paylaşımı, ilgili kuruluşlar arasında izin alınmaksızın gerçekleştirilmesine izin verilmiştir (BETYSK, md. Ek 2/5). Kanuni düzenlemeye göre, bu paylaşım kişisel verilerin paylaşımı fiiline aykırılık oluşturmamaktadır (BETYSK, md. Ek 2/5; BESHY, md. 22/D-2). Bu husus, kanun tasarısının komisyon raporlarında muhalefet şerhi konularak eleştirilmiştir.

Kişisel verilerin izinsiz paylaşımı konusu, kanuni düzenlemeye paralel olarak yönetmelikte de düzenlenmiştir. Düzenlemede veri paylaşımının ayrıca işveren ile şirket arasında da gerçekleşebileceği düzenlenmiştir (BESHY, md. 22/D-2). Yönetmeliğin mezkûr hükmünde, veri paylaşımına yönelik koruma önlemleri de yok değildir. Daha açık bir ifadeyle; işveren ile şirket arasında verilerin paylaşımı bu düzenleme ile serbest bırakılmışken; SGK, Maliye Bakanlığı Muhasebat Genel Müdürlüğü ile EGM AŞ arasındaki veri paylaşımı, "veri paylaşım protokolüne" bağlanmıştır (BESHY, md. 22/O-1). Bu üç kurum ya da kuruluş arasında paylaşılan verilerin emeklilik şirketiyle paylaşılması durumundaysa, verilerin güvenliği ile ilgili sorumluluk emeklilik şirketi üzerine bırakılmıştır (BESHY, md. 22/O-1).

4.1.9.2.10 Zorunlu Sistemde Emeklilik Şirketinin Hak ve Yükümlülükleri

Bilindiği üzere gönüllü BES'de emeklilik şirketleri giriş aidatı, fon gider kesintisi, fon toplam gider kesintisi, performans kesintisi gibi adlar altında çeşitli hizmet bedelleri uygulamaktadır. Zorunlu BES'de ise bu kesintilerden sadece fon gider kesintisine izin verilmektedir (BETYSK, md. Ek 2/6). Yani emeklilik şirketleri zorunlu BES kapsamında fon işletim gider kesintisinden başka hiç bir kesinti talep edemezler. Emeklilik şirketlerinin belirleyeceği kesinti oranı, Başbakanlıkça belirlenen oranı aşamayacak şekilde fon iç tüzüğünde belirlenir (BESHY, md. 22/K-1). BETYSK Ek md. 2/6 hükmünde yer almıyor olsa da, yönetmelikte düzenlendiği üzere; emeklilik fon yönetim şirketleri tarafından kurulan

fonların performans eşiklerini aşması üzerine, Başbakanlıkça ek fon işletim gider kesintisi yapılmasına karar verileceği düzenlenmiştir (BESHY, md. 22/K-2). Performans eşiğinin düşmesi halinde ise, Hazine Müsteşarlığı, SPK'nın uygun görüşünü alarak ilgili fonu yöneten portföy yönetim şirketinin değiştirilmesini, şirketten talep edebilir (BESHY, md. 22/K-3). Zorunlu BES kapsamında fon toplam gider kesintisi iadesine ilişkin hükümler uygulanmaz (BESHY, md. 22/K-4). Zorunlu bireysel emeklilik fonlarına yönelik diğer esaslar yönetmelikte detaylı şekilde düzenlenmiştir[891].

4.1.9.2.11 Zorunlu Sistemden Ayrılma ve Emeklilik Hakkının Kullanılması

Zorunlu BES'de katılımcılar BESHY md. 15'de[892] belirtilen genel esaslara göre sistemden ayrılma işlemlerini gerçekleştirebilir (BESHY, md. 22/N-1). Emeklilik şartlarını sağlayan katılımcının zorunlu BES kapsamındaki tüm hesapları birleşime tabi tutulacaktır (BESHY, md. 22/N-2). Aranan şartlardan bir olan 10 yıl sistemde kalma süresi, katılımcının

---

[891] "...Fon içtüzüğünde belirlenen günlük kesinti oranının aşılıp aşılmadığı şirket tarafından günlük olarak kontrol edilir. Şirket tarafından yapılan kontrolde fon içtüzüğünde günlük oranların günlük ortalama fon net varlık değerine göre birikimli bir şekilde hesaplanmış halinin aşıldığının tespiti halinde, aşan tutar fon birim pay fiyatına yansıtılacak şekilde günlük olarak fon kayıtlarına alınır. İlgili takvim yılının sonunda varsa fon içtüzüğünde belirlenen oranları aşan kısım ilgili dönemi takip eden beş iş günü içinde şirketçe fona iade edilir..." (BEHY, md. 22/K-4).

[892] **Sistemden ayrılma Madde 15 –** (1) Emeklilik sözleşmesini emekliliğe hak kazanmadan veya emeklilik hakkını kazanmış olduğu halde bu hakkı kullanmadan sona erdirmesi halinde katılımcı, sona erdirilen sözleşme bakımından bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan süreye ilişkin haklarını kaybeder. (2) Şirket, ayrılma amacı ile yapılan başvurunun kendisine ulaştığı tarihten itibaren beş iş günü içinde, ayrılma bilgi ve talep formu ile hesap özetini güvenli elektronik iletişim araçları ile katılımcının erişimine sunar. Şirket, isteyen katılımcının ayrılma bilgi ve talep formu ile hesap özetini şirketin internet sitesinde kendi adına oluşturulan güvenli sayfadan alabilmesi için gerekli düzenlemeyi yapar. Katılımcının, ayrılma talep formunu imzalayarak faks veya posta ile şirkete göndermesi halinde, bireysel emeklilik hesabındaki birikim ve devlet katkısı hesabındaki varsa hak kazanılan tutarlar, formun şirkete ulaştığı tarihten itibaren yirmi iş günü içinde katılımcının belirttiği hesaba ödenir. Daha sonra intikal eden devlet katkısı tutarlarından katılımcının varsa hak kazandığı tutarlar da intikal tarihini takip eden beş iş günü içinde katılımcının belirttiği hesaba ödenir. Yirmi iş günü olarak belirlenen süre ise katılımcı tarafından ilgili mevzuat düzenlemelerine uygun olarak temin edilmesi gereken tüm evrakların tamamlanması ile başlar. Katılımcının sözleşmesine ait fon paylarına ilişkin son satım talimatının verildiği tarih, sözleşmenin sonlandığı tarih olarak kabul edilir. Katılımcının hesabında herhangi bir fon payı bulunmaması durumunda ayrılma talebinin şirkete ulaştığı tarihi takip eden iş günü ilgili sözleşme sonlanmış kabul edilir. (3) Mesafeli satış yoluyla düzenlenen sözleşmelerde, ilgisine göre katılımcının, sponsorun veya işverenin, sözleşmenin tesis edilmesini sağlayan yöntemle ayrılma işlemlerini gerçekleştirebilmesi esastır. Ancak, ayrılmaya ilişkin tüm işlemler ilgilinin bu Yönetmelik kapsamında tercih ettiği yöntemle de yürütülebilir. (4) Katılımcının maluliyet hali nedeniyle sistemden ayrılma talebinde bulunabilmesi için sosyal güvenlik mevzuatına göre maluliyet gelirine hak kazandığına dair belgeyi veya sosyal güvenlik mevzuatında belirlenen koşullara göre maluliyet halinin oluştuğunu gösteren, resmi sağlık kuruluşlarından alınmış bir belgeyi şirkete vermesi gerekir. Maluliyet halinin her durumda emeklilik sözleşmesi yürürlüğe girdikten sonra oluşmuş olması şarttır. (5) Katılımcının vefat etmesi halinde birikimleri ve varsa devlet katkısı hesabındaki tutar, 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla varsa emeklilik sözleşmesinde belirtilen lehdarlara veya kanunî mirasçılarına ödenir. (6) Katılımcının talebi halinde, emeklilik hakkı kazanılmış olmakla birlikte bu hak kullanılmadan sözleşmenin sonlandırılması mümkündür. Bu durumda sistemden ayrılmaya ilişkin hükümler uygulanır. (7) Bu madde kapsamında yapılacak işlemlerde, katılımcının devlet katkısı hesabındaki hak kazanılmayan tutarlara ve varsa katılımcının hesabına henüz intikal etmemiş devlet katkısına ilişkin olarak bireysel emeklilik sisteminde devlet katkısı hakkındaki mevzuat hükümleri uygulanır. (8) Sistemden ayrılma işlemlerinin geciktirilmesinden kaynaklanan varsa fon birim fiyatında düşüş gerçekleşmesi sonucu oluşan katılımcı zararı, şirket tarafından fon getiri kaybı hesaplanarak karşılanır. Bununla birlikte, fon birim fiyatında düşüş gerçekleşmesine bağlı olmaksızın her türlü ödemenin geciktirilmesi durumunda doğan zararlar 04/12/1984 tarihli ve 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanunun 2 nci maddesi çerçevesinde belirlenen ticari işler için uygulanacak temerrüt faizi de yürütülerek karşılanır.

zorunlu BES kapsamında sahip olduğu aynı ya da farklı şirketlerdeki hesapları arasından en eski tarihli olan sözleşme tarihine göre tespit edilecektir (BESHY, md. 22/N-2). Katılımcının sahip olduğu en eski tarihli sözleşmesinde geçirilen sürenin 10 yılı aşması halinde emeklilik hakkı kazanılacak ve katılımcının hesapları birleştirilerek katılımcıya emeklilik hükümleri uygulanacaktır. Emeklilik, BESHY md. 16'da[893] düzenlenen genel esaslara tabi tutulacaktır (BESHY, md. 22/N-2).

[893] **Emekliliğe hak kazanma ve birikimin ödenmesi MADDE 16 –** (1) Katılımcı, bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde bulunmak koşuluyla 56 yaşını tamamladıktan sonra emekliliğe hak kazanır. Emeklilik gelir sözleşmesine dönüştürülen sözleşmelerde geçirilmiş süreler ile emeklilik gelir sözleşmesinde geçirilen süreler emekliliğe esas süre hesaplamasında dikkate alınmaz. (2) Emekliliğe hak kazanan ve bu hakkı kullanarak bireysel emeklilik hesabındaki birikimini ve devlet katkısı hesabındaki tutarları almak isteyen katılımcı, toplu para, programlı geri ödeme ya da yıllık gelir sigortası seçeneklerinden birini seçer veya hesabındaki tutarı belirtilen seçenekler arasında paylaştırabilir. Şirket, katılımcının faks veya posta aracılığıyla şirkete ilettiği emeklilik talep formundaki tercihi doğrultusunda işlem yapar. (3) Şirket, emekliliğe hak kazanan ve bu hakkı kullanarak birikimini almak için başvuran katılımcıyı emeklilik seçenekleri hakkında bilgilendirir ve emeklilik bilgi ve talep formunu ve hesap özetini, katılımcıya posta adresine veya güvenli elektronik iletişim araçları ile başvurunun şirkete ulaşmasından itibaren beş iş günü içinde gönderir. Şirket, isteyen katılımcının emeklilik bilgi ve talep formu ile hesap özetini şirketin internet sitesinde kendi adına oluşturulan güvenli sayfadan alabilmesi için gerekli altyapıyı hazırlar. Emeklilik bilgi formu, sistemde kalma ve emekli olma seçeneklerine ilişkin bilgiler ile örnek mali projeksiyonları içerir; formda katılımcının sistemden emeklilik hakkını kullanabilmesi için tüm sözleşmelerine ilişkin hesaplarını birleştirmesi gerektiği belirtilir. Kanunun Ek 2 nci ve Geçici 2 nci maddeleri kapsamında sisteme dâhil edilen sözleşmeler hesap birleştirme işlemine dâhil edilmez. Emeklilik tercihine ilişkin örnek mali projeksiyonlara Emeklilik Gözetim Merkezinin internet sitesi üzerinden erişilebilir. (4) Katılımcının diğer şirketlerde sözleşmesi olup olmadığı bilgisi Emeklilik Gözetim Merkezinden edinilir. Diğer şirketlerde emeklilik sözleşmesi bulunmayan katılımcılar için şirket, emeklilik seçenekleri konusunda bilgilendirdiği katılımcının, birikiminin ve devlet katkısı hesabındaki tutarların tamamının kendisine ödenmesini talep etmesi halinde, bu talebi, talebin şirkete ulaşmasından itibaren on iş günü içinde yerine getirir. Katılımcının hesabına henüz intikal etmemiş devlet katkısı bulunması halinde, bu tutarlara ilişkin olarak bireysel emeklilik sisteminde devlet katkısı hakkındaki mevzuat hükümleri uygulanır. (5) Birikimini ve devlet katkısı hesabındaki tutarları programlı geri ödeme yoluyla almak isteyen katılımcı, emeklilik gelir sözleşmesi kapsamında hazırlanacak bir program çerçevesinde hesabından kendisine aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık dönemlerde düzenli ödeme yapılmasını talep edebilir. Bu şekilde belirlenen ödeme dönemleri veya ödeme tutarları yılda en fazla iki kez değiştirilebilir. Katılımcının hesabında kalan tutarın tamamını istediği anda alma hakkı saklıdır. Birikimini bu şekilde almaya başlayan katılımcının, ilgili bireysel emeklilik hesabına başka bir emeklilik gelir sözleşmesinden aktarım, hesap birleştirme ve ek fayda ödemesi durumları haricinde herhangi bir para girişi yapılamaz. Ancak katılımcı, hesabında kalan tutar için fon dağılımını değiştirebilir ve başka bir şirkete aktarım hakkını kullanabilir. (6) Katılımcının aynı veya farklı şirkette birden fazla emeklilik sözleşmesi bulunması halinde, katılımcının sisteme giriş tarihi, yürürlükte bulunan sözleşmeleri arasından sisteme giriş tarihi açısından 4 üncü maddenin üçüncü fıkrasının (a) bendine göre kurulanlar hariç en eski tarihli sözleşme dikkate alınarak belirlenir. Bu durumda katılımcının tüm sözleşmelerinden emekliliğe hak kazanması için en az birinden bu hakkı kazanması ve hesaplarını birleştirmesi gerekir. Hesap birleştirme işlemi yalnızca emeklilik hakkını kullanma talebinde bulunan katılımcılar için gerçekleştirilir. Bu kapsamda, hesap birleştirme yapılmış sözleşmeye katkı payı ödemesi yapılmaya devam edilemez. (7) Birden fazla emeklilik sözleşmesi bulunan katılımcı, emeklilik hakkını elde ettiği tarih itibarıyla yürürlükte bulunan sözleşmelerinin bulunduğu şirketlerden birine talepte bulunarak ve diğer sözleşmelerine ilişkin hesaplarını talepte bulunduğu şirketteki sözleşmesine ilişkin hesapları ile birleştirmek suretiyle emeklilik hakkını kullanır. Kendisine katılımcı tarafından başvuruda bulunulan şirket, emeklilik seçenekleri konusunda bilgilendirdiği katılımcının birikimini ve devlet katkısı hesabındaki tutarları toplu ödeme, programlı geri ödeme ya da yıllık gelir sigortası şeklinde almayı talep etmesi halinde, talebin şirkete ulaşmasından itibaren iki iş günü içinde hesap birleştirme işlemi için katılımcının sözleşmelerinin bulunduğu diğer şirketlere Emeklilik Gözetim Merkezinden aldığı bilgi kapsamında başvurur. Kendisine bu şekilde başvurulan şirketler, başvurudan itibaren beş iş günü içinde hesap birleştirme işlemlerini gerçekleştirmek üzere başvuruda bulunan şirkete katılımcının birikimini ve devlet katkısı hesabındaki tutarlarını aktarır. Şirket, hesap birleştirme işleminin tamamlandığı tarihi müteakip, emeklilik talep formunun kendisine ulaştığı tarihten itibaren on iş gününü aşmayacak şekilde emeklilik işlemlerini tamamlar. Bu şekilde yapılan hesap birleştirme işlemlerinde 12 nci maddede belirtilen şirkette kalma süresine ilişkin kısıtlamalar uygulanmaz. Hesap birleştirme işlemlerinin geciktirilmesinden kaynaklanan varsa fon birim fiyatında düşüş gerçekleşmesi sonucu oluşan katılımcı zararı, hesap birleştirme işleminin geciktirilmesinden sorumlu şirket tarafından fon getiri kaybı hesaplanarak karşılanır. Bununla birlikte, fon birim fiyatında düşüş gerçekleşmesine bağlı olmaksızın her türlü ödemenin geciktirilmesi durumunda doğan zararlar 04/12/1984 tarihli ve 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanunun 2 nci maddesi çerçevesinde belirlenen ticari işler için

4.1.9.2.12 Zorunlu Sistemde İdari Suç ve Cezalar

Çalışanlar için ödenen zorunlu katkı payları birer imtiyazlı alacak kabul edilip, işverenlerin zorunlu sistem kapsamında yüklendikleri yükümlülükler üzerindeki denetim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bırakılmıştır (BETYSK, md. Ek 2/6). İşverenler zorunlu BES kapsamında düzenlemeye aykırı fiilleri nedeniyle idari yaptırımla karşı karşıya kalmaları kanunun önemli düzenlemeleri arasında yer almaktadır (BETYSK, md. Ek 2/6). Yasa koyucu aykırı fiillerden her biri için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca 100,00 TL idari para cezası uygulanacağına hükmetmiştir (BETYSK, md. Ek 2/6). İdari suç ve cazalara yönelik uygulamalar, genel esaslara göre tatbik edilecektir.

4.1.9.3 Sosyal Devlet İlkesi Açısından Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi

Türkiye Cumhuriyeti devleti sosyal bir hukuk devletidir (AY, md. 2). Diğer taraftan, T.C. Anayasası'nda sosyal devlet ilkesi md. 60'da düzenlenmiştir. Mezkûr maddeye göre herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir ve bu hak, devlet tarafından gerekli tedbirler alınarak sağlanmak durumundadır. Bu hak ancak kamu sosyal güvenlik sistemiyle sunulur ve hiç bir kimsenin sosyal güvenceden yoksun bırakılması mümkün değildir. Yani esas olan, toplumun sosyal güvenceye kavuşturulmasında devletin etkin rol oynamasıdır. AY'nin devam eden 61 ve 62'inci maddelerinde[894] ise sırasıyla; sosyal güvenceye kavuşturulması gerekenler ile yurtdışında yaşayan vatandaşların sosyal ihtiyaçlarına yönelik düzenlemelere gidilmiştir.

Zorunlu BES'in anayasal açıdan, iki farklı bakış açısıyla değerlendirilmesi gerekmektedir. Bunların ilkinde; Şili ülke örneği göz önüne alınmak suretiyle, sosyal güvencenin sağlanmasında devletin rolünün olmadığı ve sadece özel emeklilik şirketlerinin sunduğu bireysel emeklilik planlarının var olması halidir. İkincisi ise; Birleşik Krallık,

---

uygulanacak temerrüt faizi de yürütülerek karşılanır. (8) Emeklilik hakkını kullanan katılımcının, başka bir şirketten aktarımla düzenlenenler hariç, yeni bir emeklilik sözleşmesi akdetmesi durumunda, bu sözleşmeden emeklilik hakkını kullanabilmesi için yeni sözleşmenin en az on yıl sistemde bulunması gerekir.

[894] *B. Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler:* **Madde 61 –** Devlet harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malul ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar. Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır. Yaşlılar, Devletçe korunur, Yaşlılara Devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir. Devlet, korunmaya muhtaç çocukların topluma kazandırılması için her türlü tedbiri alır. Bu amaçlarla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurur.
C. Yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşları **Madde 62 –** Devlet, yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının aile birliğinin, çocuklarının eğitiminin, kültürel ihtiyaçlarının ve sosyal güvenliklerinin sağlanması, anavatanla bağlarının korunması ve yurda dönüşlerinde yardımcı olunması için gereken tedbirleri alır.

Avusturalya ya da Türkiye gibi ülkelerde var olan; yani kamu emeklilik sistemi yanında zorunlu BES uygulamasının var olma halidir.

Türkiye'de, Şili ülke uygulamasına benzer bir uygulamanın var olması halinde; zorunlu BES, mevcut anayasa hükümlerine aykırılık taşıyacaktır. Yani bu hal sosyal güvencenin sadece özel kesim tarafından sunulmasıdır. Yukarıda belirtilen anayasa hükümlerine göre, devlet sosyaldir ve sosyal güvenlik anlayışını ancak kamu güvenlik sistemiyle, zorunluluk esasına dayandırmak suretiyle uygular. Anayasa md. 62'de öncelikli olarak sosyal güvencenin sunulması gereken kesimler açıkça sıralanmıştır. Ayrıca, zorunlu esasının olduğu sosyal güvenlik sistemine katılan çalışanlar ve işverenler, sisteme zorunlu olarak katılmakta ve prim ödemektedirler. Mevcut bu ilke aksine, sosyal güvenlik sisteminin, bütçe üzerinde yarattığı baskı dikkate alınarak, zorunlu BES ile özel kesimin eline bırakılması sakıncalara neden olacaktır. Örneğin zorunlu BES vasıtasıyla sosyal güvencenin tek ya da özel kesim eliyle sunulması, emeklilik riskine karşı ekonomik anlamda, sisteme yeterli düzeyde prim ödeme imkânına sahip olmayanların, yeterli güvenceye kavuşamaması ile sonuçlanacaktır. Yani yüksek gelir düzeyine sahip olanların ödedikleri yüksek prim düzeyleri ile yüksek emeklilik ödeneklerine, düşük gelir düzeyinde yer alanların ise daha düşük emeklilik ödenklerine hatta asgari yaşam standardı altında kalan emeklilik ödeneklerine sahip olacaklardır. Bu durum, açık bir şekilde mevcut Türkiye Cumhuriyeti Anayası'nın ilkeleriyle çatışır bir durum yaratacaktır.

Diğer açıdan, Türkiye'de mevcut uygulanan sistemle birlikte Zorunlu BES'in, Anayasa md. 60 çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Türkiye; kamu emeklilik sistemini mevcut anayasal ilkeler gereğince sunmaya devam ederse, Türkiye'de uygulanacak zorunlu BES, tasarruf eğilimin arttırılmasını hedeflemekten başka bir amaca hizmet etmeyecektir. Çünkü hazli hazırda sosyal güvenlik sistemiyle sosyal güvence topluma sunulmaktadır. Yani sosyal devlet, bütçe imkânları doğrultusunda görevini yerine getirmektedir. Bu haliyle sistem zorunlu tasarruf eğilimi yanında belki bir açıdan da, emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlama hedefine yönelecektir. Ancak, zorunlu BES'in uygulanmaya başlamasından sonra yapılması muhtemel düzenlemelerle, devletin kamu sosyal güvenlik sisteminden çekilmesi ve sektörü tamamen özelleştirmesi, yukarıda bahsedilen ilk durumda olduğu gibi, anayasaya aykırılık iddialarını taşıyacaktır.

Bunun yanında BES'e zorunlu katılımın Anayasa'da belirtilen sözleşme özgürlüğü ve mülkiyet hakkına aykırı olduğu iddiaları da ifade edilmektedir[895]. Anayasa md. 48'de *"...herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme yapma hürriyetine sahiptir"* denilmektedir. Tek başına bu hüküm, çalışanların zorunlu olarak tasarruf yapmak amacıyla yönlendirilemeyeceğini, zorla sözleşme akdettirilemeyeceğini ifade eder durumdadır. Bu yoruma şu açıdan ulaşmak mümkün değildir. Zorunlu sisteme zorla dâhil edilen katılımcıya iki aylık sürede cayma hakkı tanınmıştır, katılımcının bu süre içinde hak kaybı yaşamaması garanti edilmektedir. Zorunlu sistemdeki cayma hakkı, bu noktadaki önemli bir güven aracıdır.

4.1.9.4 Zorunlu Bireysel Emeklilik Sisteminin Değerlendirilmesi

Yasalaşan ve tartışılan Türk zorunlu BES, ABD ve Birleşik Krallık'ta uygulanan otomatik kayıt sistemi ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Buna karşın, Birleşik Krallık'ta otomatik kayıt sisteminin temel amacı Türkiye'de uygulanacak sistemle farklılık gösterdiği görülmektedir. Birleşik Krallık'ta sistem geçici işçiler ve küçük işverenler, düşük ve orta derecede gelir elde edenler için düşük maliyetli kaliteli emeklilik seçeneklerini sağlamak ve bu seçenekleri tasarlamak amacıyla planlanmış ve uygulanmaktadır. ABD'de uygulanan otomatik kayıt sisteminde ise, 401 (k) planları kapsamında; işverenlere, çalışanların ücretlerini otomatik olarak azaltarak, çalışanın hesabına ödeme yapılmasına olanak tanınmaktadır.

Birleşik Krallık uygulamasında %4 olarak başlayan katkı tutarı yakın zamanda %8'e kadar çıkarılmıştır. Katkı payının bir kısmı işveren, diğer kısmı ise çalışan tarafından ödenmektedir. Birleşik Krallık'ta işverenler, 22 yaşını dolduran tüm çalışanlarını sisteme kaydetmek zorunda olmaları yanında, kaydı takip eden bir ay içinde, çalışanın sistemde kalmak istemesi halinde işverenin zorunlu katkı payı ödemesi gerekmektedir. Yani işverence katkı payı zorunlu ödenmekte, çalışan içinse katkı payı ödemesi seçimlik bir hak olarak kendisine tanınmaktadır. Otomatik olarak kayıt edilecek çalışanlar için ayrıca bir gelir düzeyi belirlenmiş ve belirlenen sınır üzerinde olan çalışanların sisteme katılması sağlanarak sisteme işlerlik kazandırılmıştır. Diğer taraftan serbest meslek erbaplarına bu sistem seçimlik bir hak

---

[895] **NTV**, "DİSK'ten BES Açıklaması", 4 Ocak 2017, http://www.ntv.com.tr/ekonomi/diskten-bes-aciklamasi,ovOffCe0TUOzaXQEwZESIg (5 Ocak 2017).

olarak sunulmuştur. Sistemi destekleyen en önemli teşvik ise, devlet katkı tutarları olarak uygulanmaktadır.

Birleşik Krallık'ta uygulanan zorunlu sistemin aksine, işveren katkı oranının uygulanmadığı Türk Zorunlu BES'te, sisteme katılımın hemen ardından yüksek oranlarda çıkışların yaşanacağı, en temel sorun olarak, beklenmektedir. Çünkü sistem katılımcının sisteme katkı payı ödemesi üzerine kurulmuştur. Her ne kadar %25 oranında bir devlet katkısının, bunun yanında 1.000,00 TL'lik "Giriş Bonusu" ve % 5 oranında "Emeklilik Bonusu"nun uygulanacağı ifade edilse de, günümüz ekonomik koşullarda asgari ücretle geçinen çalışanların yaklaşık 50,00 TL'lik bir BES katkısını ödemekten imtina edecekleri, unutulmaması gereken önemli bir gerçektir. Katkı payı tutarı, SGK primine esas ücretin % 3'ü olarak belirlenmiştir. Bu tespitin sisteme işlerlik katacağı söylenebilir. Şöyleki 2016 yılı SGK primine esas ücret 2016/15 Nolu, "*2016 Yılı Sigorta Primine Esas Kazanç (SSK Primine Esas Tavan ve Taban Ücret) ile Asgari Ücret ve Asgari Geçim İndirimi Tutarları*" başlıklı Vergi Sirkülerinde taban olarak 1.647,00 TL (2017 yılı için 1.777,50 TL) ve tavan olarak 10.705,50 TL (2017 yılı için 13.331,40 TL) olarak tespit edilmiştir. Şu haliyle zorunlu sisteme katılacak asgari ücretliler, 49,41 TL (2017 yılı için 53,32 TL) katkı payı ödemek zorunda dırlar. Demek ki; sistem 2017 yılında uygulamaya başlandığında asgari ücretliler, her ay yaklaşık 54,00 TL katkı payı ödemek zorunda kalacaklardır. Buna rağmen 54,00 TL'yi ödemekten imtina edecek olan asgari ücretlilerin olabileceğini tahmin etmek zor değildir. Çünkü 1 Ocak 2017'den itibaren sisteme katılan çalışan iki ayda toplam yaklaşık 108,00 TL katkı yapacak, buna karşın 27 TL devlet katkısına sahip olacak, iki ayın sonunda 1.000,00 TL giriş bonusunu hak edecektir. İki aylık sürede çalışanın ödediği katkı payı karşısında hak ettiği 1.027,00 TL devlet katkısı, çalısanın iki aylık sürede tasarruf etmek zorunda kaldığı 108,00 TL'ye duyduğu ihtiyaç ekonomik olarak analiz edilmesi gereken önemli bir konudur.

Tüm bu nedenlerden ötürü yasal mevzuatın içeriğine otomatik kayıtlanacakların gelir düzeylerine yönelik bir sınırlama getirilmesi önemli hususlardan biridir. Örneğin SGK pirimine esas ücreti 3.000,00 TL ve üzeri olanların sisteme zorunlu dâhil edilmesi gibi. Hatta asgari ücretli çalışanların vergi teşvikleriyle desteklenmesi önem arz etmektedir. Örneğin zorunlu sistemde emeklilik şirketlerince uygulanacak fon gider kesintisinin iki ve daha fazla çocuk sahibi olanlar için vergi indirimine dönüştürülmesi, tek çocuk sahibi olanlar için % 50

oranında vergi indirimine, çocuk sahibi olmayanlar için % 15 oranında vergi indirimine dönüştürülmesi gibi. Diğer bir öneri; ABD uygulamasında olduğu gibi sisteme zorunlu katılanların katlandığı masraflar için, devlet katkısı, giriş bonusu ve emeklilik bonusu yanında masrafları karşılayıcı nitelikte dördüncü bir devlet katkısının (örneğin bir yıl) süreli olarak uygulanması mümkün olabilir. Bu öneriler, sisteme katılanların iki ay sonra sistemden kaçmalarını önleyecek önlemler arasında yer alır. Zorunlu BES uygulamasının devam ettiği Şili'de fon yönetim gider kesintisi için emeklilik şirketlerinin katılacağı bir ihale sistemi geliştirilmiş, her 4 yılda bir en düşük fon gider kesintisini tahsil edeceğini taahhüt eden emeklilik şirketi, zorunlu BES'de yetkili fon olarak tayin edilmektedir. Bu uygulama, fon gider kesintilerinin asgari düzeye çekilmesi için önemli enstrümanlardan biri olabilir.

4.1.10 Bireysel Emeklilik Ceza Hukuku

4.1.10.1 İdari Suç ve Cezalar

BES kapsamında olan gerçek ve tüzel kişilerin mevzuata aykırı davranışları hukuki yaptırımlarla caydırılmaktadır. BETYSK md. 22 ve md. 23'de cezalara ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. BETYSK md. 22'de aykırı davranışlara uygulanacak yaptırımın, idari para cezası olduğu öngörülmüştür. BETYSK md. 23'de ise, adli hapis cezalarıyla birlikte adli para cezalarının uygulanacağı düzenlenmiştir. Uygulanacak idari para cezaları konularına göre Hazine Müsteşarlığı ya da SPK tarafından tatbik edilecektir (BETYSK, md. 22/1). Cezalar, gerekçeleri ile taraflara bildirilmek zorundadır (BETYSK, md. 22/1). BETYSK md. 22/1'de; hangi kanuna aykırı fillere ne kadar idari para cezası uygulanacağı tek tek sıralanmıştır. Uygulanacak idari yaptırımlar, yukarıda ilgili bölümlerde ifade edilmiştir.

BETYSK'nın muhtelif düzenlemelerinde, Başbakanlık, Hazine Müsteşarlığı ve SPK'ya alt düzenlemelerde bulunma yetkisi verilmektedir. Bu yetkiye istinaden; Başbakanlık, Hazine Müsteşarlığı ve SPK "***...tarafından alınan kararlara, çıkarılan yönetmelik ve tebliğler ile yapılan diğer düzenlemelere uyulmaması halinde...***", BETYSK md. 22/1'de öngörülen idari yaptırımlar içerisinde, sigortacılık mevzuatında ve SPKan ile sermaye piyasasının diğer mevzuatında öngörülmüş bir cezanın olmaması halinde 2.000,00 TL idari para cezası uygulanacağına hükmedilmiştir (BETYSK, md. 22/1-s).

İdarî yaptırımlar uygulanmasından önce mevzuata aykırı fiillere neden olanlardan savunmaları talep edilir (BETYSK, md. 22/2). Savunma talebi ilgililerine yazı ile bildirilir ve savunma verme süresi tebliğ tarihinden itibaren 1 aydır (BETYSK, md. 22/2). Savunma verme süresi içinde savunmalarını talep eden kuruma savunmalarını vermeyenler savunma haklarından feragat etmiş sayılırlar (BETYSK, md. 22/2). Mevzuata aykırı fiillerin tekerrürü halinde, fiilleri tekrar edenlere ceza iki kat uygulanır (BETYSK, md. 22/3). Tekerrür eylemi ikiden çok olması halinde cezalar üç kat şeklinde uygulanır (BETYSK, md. 22/3). Tekkerrür süresi iki yıldır (BETYSK, md. 22/3). Tekerrür süresi, cezanın verildiği tarihten başlayarak iki yıl sonra sona erer.

4.1.10.2 Adli Suç ve Cezalar

4.1.10.2.1 Bireysel Emeklilik Sisteminde Zimmet Suçu

BETYSK bireysel emeklilik sistemi kapsamında yaratılan tasarrufların veya diğer varlıkların teslim edildiği, muhafaza edilmesi ile görevlendirdiği, sorumluluk yüklediği kişilerin bu tasarrufları veya varlıkları zimmetlerine geçirmeleri halinde uygulanacak yaptırım BETYSK md. 23/2'de, Türk Ceza Kanunu'na[896] (TCK) atıf yapılmak suretiyle belirlenmiş ve zimmet suçuna ilişkin hükümlerin beşte biri oranında arttırılarak uygulanacağına hükmedilmiştir. Zimmet suçu TCK md. 247, md. 248 ve md. 249'da düzenlenmiştir. TCK md. 247'de; zimmet suçuna, beş yıldan on iki yıla kadar hapis cezası öngörülmüştür (TCK, md. 247/1). Mezkûr maddenin devam eden fıkralarında suçun nitelikli hallerine[897] yer verilmiştir[898]. TCK md. 248 ve md. 249'da sırasıyla "*etkin pişmanlık*" ve "*daha az cezayı gerektiren haller*" düzenlenmiştir[899].

---

[896] Türk Ceza Kanunu, K.T. 26.09.2004/5237, R.G. 12.10.2004/25611.

[897] Kanun koyucu, suçun temel şekline eklediği bazı unsurlarla, fiili işleyenein bu temel şekile nazaran daha ağır veya daha hafif cezalandırılmasının gerektiği hallere suçunun nitelikli halleri denir (Hakan Karakeyha ve Nazmiye Özenbaş (Ed.), **Ceza Hukuku**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2016, s. 36.)

[898] İşlenen suç, "***... zimmetin açığa çıkmamasını sağlamaya yönelik hileli davranışlarla işlenmesi halinde...***" ceza yarı oranında arttırılır (TCK, md. 247/2). Diğer taraftan işlenen suç *"**... malın geçici bir süre kullanıldıktan sonra iade edilmek üzere işlenmesi halinde...***" ceza, yarı oranına kadar indirilebilir (TCK, md. 247/2). Burada karar, hâkimin takdir yetkisine bırakılmıştır.

[899] Zimmet suçu; bireysel emeklilik şirketi yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile şirketin imza yetkisine sahip mensupları ayrıca portföy yönetim şirketinin yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile portföy yönetim şirketinin imza yetkisine haiz mensupları tarafından işlenmesi halinde, beş yıldan on iki yıla kadar hapis cezasının beşte biri nispetinde arttırılmak suretiyle uygulanmasına karar verilir.

BETYSK'da ayrıca sahtecilik suçu, bireysel emeklilik sitemi kapsamında olan kuruluşların itibarlarına ve mali bünyelerine karşı suçlar ile mahremiyetin ihlali suçuna yönelik yaptırımlar düzenlenmiştir.

4.1.10.2.2 Bireysel Emeklilik Sisteminde Belgede Sahtecilik Suçu

BETYSK md. 23/4'de sahtecilik suçu düzenlenmiştir. BETYSK'nın kapsamına aldığı gerçek ya da tüzel kişilerin, Hazine Müsteşarlığı, SPK veya EGM AŞ ile denetimle yetkili görevlileri ayrıca "***... diğer resmi dairelere hitaben düzenledikleri veya yayımladıkları belgelerde yapılan gerçeğe aykırı beyanlarından dolayı bunları veya bunların düzenlenmesine esas olan her türlü belgeleri imzalayanlar hakkında...***", TCK'nın "***...belgede sahtecilik suçuna ilişkin hükümlerine göre verilecek ceza bir kat...***" arttırılarak uygulanır. TCK'da sahtecilik suçuna ilişkin hükümler md. 204 ile md. 206 arasında düzenlenmiştir. TCK md. 204/2'de; "***... görevleri gereği yetkili olduğu resmi bir belgeyi sahte olarak düzenleyen, gerçek bir belgeyi başkalarını aldatacak şekilde değiştiren, gerçeğe aykırı olarak belge düzenleyen...***" kişilerin üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılacağı hükmüne yer verilmiştir. TCK md. 204/1'de "***... resmi belgeyi sahte olarak düzenleyen, gerçek bir resmi belgeyi başkalarını aldatacak şekilde değiştiren veya sahte resmi belgeyi kullanan kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır***" hükmüne yer verilmiştir. BETYSK'nın kapsamında resmi belgede sahtecilik fiilini işleyenlere belirtilen bu cezalar bir kat arttırılarak uygulanır (BETYSK, md. 23/4). Yani fiilin (suçun) temel şekli[900] belgede sahtecilik suçu iken, aynı fiilin BES kapsamında icra edilmesi nitelikli hal olarak kabul edilir. TCK md. 205 ve md. 206'da sırasıyla "***resmî belgeyi bozmak, yok etmek veya gizlemek***" ve "***resmi belgenin düzenlenmesinde yalan beyan***" başlıklarıyla düzenlemeler yer almaktadır.

BETYSK'da sermaye piyasalarına yönelik manipülasyon yaparak BES'de yer alan kuruluşların itibarları ve mali bünyelerini zayıflatacak (servetine zarar verebilecek bir hususa kasten sebep olmak ya da bu yolda asılsız haber yaymak gibi) fiillere neden olanlar bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılırlar (BETYSK, md. 23/5). Kanuna aykırı bu fiilin basın ve yayın araçlarıyla işlenmesi durumunda uygulanacak ceza yarı oranında artırılır (BETYSK, md. 23/5). Diğer taraftan basın yayın araçlarıyla BES'de yer alan "***...kuruluşların***

[900] Ceza kanunlarında öncelikle tanımlanan suç şeklidir.

güvenilirliği konusunda kamuoyunda tereddüde yol açarak bu kuruluşların malî bünyelerinin olumsuz etkilenmesine neden olabilecek nitelikte asılsız haberleri... yayınlayanlar ..." adli para cezasıyla cezalandırılırlar (BETYSK, md. 23/5). Adli para cezası dört yüz günden üç bin güne kadar hâkimin takdir yetkisindedir (BETYSK, md. 23/5).

4.1.10.2.3 Bireysel Emeklilik Sisteminde Mahremiyetin İhlali Suçu

BETYSK md. 23/6, 7 ve 8'de mahremiyetin ihlali ile ilgili suçun kapsamı belirlenmiştir. Mezkûr maddenin altıncı fıkrasında denetimle yetkilendirilenlerin ve yedinci fıkrasında bireysel emeklilik sistemi kapsamında yer alan kuruluşların mensupları ile görevlilerinin katılımcılar hakkında öğrendikleri bilgileri görevden ayrılsalar dahi ifşa edemeyecekleri düzenlenmiştir (BETYSK, md. 23/6 ve 7). Mezkûr maddenin altıncı fıkrasında denetimle görevli olanlar, yürüttükleri denetimler ve diğer görevleri sırasında bireysel emeklilik sistemi "***... kapsamında faaliyet gösteren gerçek ve tüzel kişiler, bunların iştirakleri ve kuruluşları ... katılımcıya ait öğrendikleri sırları...***" , BETYSK ve "***...özel kanunlarına göre yetkili olanlardan başkasına açıklayamazlar ve kendi yararlarına kullanamazlar…***". Diğer taraftan maddenin yedinci fıkrasında ise; bireysel emeklilik sistemi kapsamında yer alan "***... kuruluşların mensupları ve diğer görevlileri, sıfat ve görevleri dolayısıyla...***" BETYSK'ya tâbi "***...kuruluşlara veya emeklilik sözleşmesi ile ilgili kişilere ait öğrendikleri sırları...***" BETYSK'da "***...açıkça yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklayamazlar***". Mahremiyet kapsamında sayılan bilgileri ifşa edenler, TCK'nın 239'uncu maddesinde hükmedilen "*ticarî sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi veya belgelerin açıklanması*" fiiline karşılık gelen ceza ile cezalandırılırlar. TCK md. 239'a[901] göre; fiillere aykırı hareket edenler bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beş bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılırlar. Ayrıca suçun nitelikli hali BETYSK'da düzenlenmiştir[902].

4.1.10.2.4 Diğer Suçlar ve Cezalar

BETYSK'ya göre; gereken izinleri almaksızın emeklilik sisteminde faaliyette bulunanlar "***...veya ticaret unvanları ve her türlü belgeleri ile ilan ve reklamları ve***

[901] TCK'nın 239'uncu maddesine göre; "***...sıfat veya görevi, meslek veya sanatı gereği vakıf olduğu ticari sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi veya belgeleri yetkisiz kişilere veren veya ifşa eden kişi, şikâyet üzerine, bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beş bin güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır***".

[902] Aynı zamanda yukarıda mahremiyet kapsamında sayılan bilgileri elde edenler "***...öğrendikleri sırları kendileri ya da başkaları için yarar sağlamak amacıyla...***" açıklamaları halinde, ceza (yani TCK 239'uncu maddede öngörülen bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beş bin güne kadar adli para cezası) yarı oranında arttırılarak uygulanacaktır (BETYSK, md. 23/8).

kamuoyuna yaptıkları açıklamalarda..." emeklilik, emeklilik planı, emeklilik fonu ve emeklilik yatırım fonu gibi kavramları ya da kavramları kullanma hak ve yetkisine sahip kuruluşların adını kullanan ya da bu kavramları kullanarak "***...faaliyetlerde bulundukları izlenimini yaratacak söz ve deyimleri kullanan gerçek kişiler ile tüzel kişilerin görevlileri üç yıldan beş yıla kadar hapis ve üç yüz günden iki bin güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır***" (BETYSK, md. 23/1). Ayrıca idarî tedbir olarak bu faaliyetlerin yürütülmesine mani olunur (BETYSK, md. 23/1). Yani suçu işleyenler hakkında adli soruşturmaya geçilmesi yanında, soruşturmanın sonuçlanması ve cezaların gecikmesinde sakınca bulunan haller söz konusu olduğunda Hazine Müsteşarlığı, soruşturma kapsamında olanların işyerlerinin kapatılmasını, vermiş oldukları ilanların toplatılması ve reklamların durdurulmasını valiliklerden talep edebilir (BETYSK, md. 22/4).

BETYSK hükümlerine; göre yetkilendirilen mercilerce (Hazine Müsteşarlığı, SPK ve EGM AŞ'nin) ve denetim görevlilerince istenen bilgi ve belgeleri vermeyen veya denetimle görevlendirilen yetkililerin görevlerini yerine getirmelerine engel olan gerçek ya da tüzel kişilerin görevli ve ilgilileri bir yıldan üç yıla kadar hapis ve yüz günden az olmamak üzere adlî para cezası ile cezalandırılır (BETYSK, MD. 23/3).

4.1.10.2.5 Adli Suçların Kovuşturulmasında Usul

BETYSK md. 23'de düzenlenen kanuna aykırı fiiller, konularına göre Hazine Müsteşarlığı ya da SPK tarafından Cumhuriyet Başsavcılığı'na yapılacak yazılı başvuru ile soruşturma ve kovuşturmaya konu edilir (BETYSK, md. 24). "***Bu başvuru muhakeme şartı niteliğindedir***" (BETYSK, md. 24). Ceza Muhakemesi Kanunu'nun[903] (CMK) md. 160/1'de, Cumhuriyet Savcılarını; "***...ihbar veya başka bir suretle bir suçun işlendiği izlenimini veren bir hâli öğrenir öğrenmez kamu davasını açmaya yer olup olmadığına karar vermek üzere hemen işin gerçeğini araştırmaya...***" başlamakla yetkilendirmiştir. Ancak bazı durumlarda soruşturmanın veya kovuşturmanın başlatılması/yürütülmesi bazı koşulların gerçekleşmesine veya bazı engellerin bulunmamasına/ortadan kaldırılmış olmasına bağlamış olabilir[904]. Bunlar muhakeme şartları olarak adlandırılır. Olumlu ve olumsuz olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

[903] Ceza Muhakemesi Kanunu, K.T. 04.12.2004 / 5271, R.G. 17.12.2004/25673.
[904] Hamide Zafer, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 1. Basım, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2014, s.11.

Başlıca muhakeme şartları şikâyet, talep, izin ve müracaattır[905]. Yargıtay bir ilamında, muhakeme şartının "*talep şartı*" şeklinde anlaşılması gerektiğine karar vermiştir[906]. BETYSK md. 24'de adı geçen muhakeme şartı yazılı başvurunun hukuki niteliğine yönelik bir açıklamadır. Cumhuriyet Savcısının soruşturma veya kovuşturmaya yer olup olmamasına karar vermesi ancak bu başvuru ile mümkün olacaktır.

Suç duyurusu ardından Cumhuriyet Savcılığı kovuşturmaya yer olmadığına karar verirse, suç duyurusunda bulunan taraf (Hazine Müsteşarlığı veya SPK), CMK'ya göre kendisine tebliğ edilecek bu kararlara karşı itirazda bulunabilir (BETYSK, md. 24). Cumhuriyet savcılığının soruşturması sonucunda kamu davasının açılmasına karar verilirse, suç duyurusunda bulunan taraf başvuruda bulunması hâlinde, başvuru tarihinde katılan sıfatını kazanır (BETYSK, md. 24).

BETYSK md. 23'de düzenlenmiş "***...suç teşkil eden hareket ve fiiller başka kanunlara göre de cezayı gerektirdiği takdirde failleri hakkında en ağır cezayı gerektiren kanun maddesi uygulanır***" (BETYSK, md. 25).

4.1.11 Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı

4.1.11.1 6327 Sayılı Kanun Öncesi Sisteme Katılanlara Tanınan Vergisel Ayrıcalıklar ve Sorunlar

BES'de köklü değişiklikler getiren 6327 sayılı kanun öncesinde sistem, çeşitli vergi teşvikleriyle desteklenmeye çalışılmıştır. Bunlardan birinde; sisteme dâhil olan gelir vergisi mükelleflerinin ödediği katkı paylarının, (GVK mülga 89/1'e göre izin verilen kısmının), gayrisafi gelirinden indirmesine izin verilmiş olmasıydı. Sistemden ayrılanlara yapılan ödemelerin toplam tutarı ise gelir vergisine tabi tutulmaktaydı. Yani sistem vergi mükellefi olanlar için kısmi olarak literatürdeki ismiyle MMV rejimine tabi olarak çalışmaktaydı. Ancak vergi mükellefi olmayıp sisteme katılanların aynı vergilendirme rejimine tabi tutulması

[905] Nur Centel, Hamide Zafer ve Özlem Çakmut, **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, 3. Basım, İstanbul: Beta Yayınları, 2005'den Akataran Sinan Bayındır, "Sermaye Piyasası Kanunu'nun 49. Maddesinde Yer Alan "Yazılı Başvuru Şartı"nın Hukuki Mahiyetine ve Sonuçlarına İlişkin Bir Değerlendirme", **TBB Dergisi**, Sayı. 93, 2011, s. 217.
[906] 18.09.1995 Tarihli Yargıtay 7. Ceza Dairesi Kararı, E.S. 1995/5815, K.S.1995/6925'den Akataran Bayındır, s.217.

vergilemede adalet ve eşitlik ilkelerini zedelediği yönünde eleştiriler almaktaydı[907]. Şöyle ki; mükellef olmayan katılımcılar ödedikleri katkı payları için vergi indirim müessesesinde yararlanmamaktaydılar. Sistemden ayrıldıklarında onlara yapılan toplam ödemeler içerisinde anaparanın (yani daha önce ödenen ve indirime de tabi olmayan katkı tutarlarının) olduğu da düşünüldüğünde, bu durum katkı tutarlarının tekrar vergilendirilmesi sorununu doğurmaktaydı. Aynı şekilde vergi mükellefi olup sisteme katılanların, ödedikleri katkı payı tutarlarının indirime tabi olmayan kısmı için de durum, benzer şekilde, vergileme ilkelerinden adalet ve eşitlik ilkelerini zedelemekteydi. Kaldı ki; yargıya taşınan birçok uyuşmazlıkta davalar idare aleyhine sonuçlanmaktaydı[908]. Temyiz edilen bir kararın neticesinde Danıştay da bu yönde karar vermiştir[909].

Vergileme yönünde çıkan bu sorunlar nedeniyle kanun koyucu yeni düzenlemeye gitme ihtiyacı hissetmiş, sistemin vergisel teşviki yerine, mükellef olan ya da mükellef olmayanların da desteklenebilecekleri devlet katkı modelini, 01.01.2013 tarihinden itibaren uygulanmasını sağlayacak 6327 sayılı kanunun yürürlüğünü öngörmüştür. Bu düzenleme ile sisteme katılanlarca ödenen katkı paylarının vergi matrahından indirilmesi ve sistemden ayrılma durumunda katkı paylarının vergilendirilmesine yönelik rejime son verilmiştir[910].

4.1.11.2 6327 Sayılı Kanun Sonrası Uygulanan Devlet Katkı Modeli

Diğer birçok ülke BES'de olduğu gibi Türk BES'de de devlet desteği modeli uygulanmaktadır. Diğer ülkelerde bu uygulamalar genel olarak vergi kredisi, emeklilik kredisi, başlangıç kredisi, tasarruf kredisi, destek kredisi gibi adlar altında anılmaktadır. Örneğin İngiltere'de emeklilik kredisi, tasarruf kredisi, destek kredisi; Amerika'da başlangıç kredisi, tasarruf kredisi, destek kredisi adıyla farklı uygulamaları bulunmaktadır.

Türkiye'de uygulanan devlet katkısı ancak T.C. vatandaşlarına ve daha önce vatandaş olup vatandaşlıktan çıkma talebiyle vatandaşlıktan çıkanlara ve bunların altsoylarına

---

[907] Eleştirler için Bkz: Ahmet Arslan, "Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergisel Avantajın Finansal Sonuçları (Son Danıştay Kararını Da Dikkate Alan Bir Değerlendirme)", **Vergi Sorunları Dergisi,** Sayı. 274, Temmuz 2011, s. 1; Diliçıkık, s. 86; Budak ve Sarı, s. 72.

[908] 30.01.2009 Tarihli İstanbul 3'üncü Vergi Mahkemesi, E.S.2007/782, K.S. 2009/398; 14.01.2010 Tarihli İstanbul 11'inci Vergi Mahkemesi, E.S. 2010/1013, K.S. 2010/2825; 24.01.2011 Tarihli Danıştay 4. Dava Dairesi Kararı, E.S. 2009/8882, K.S. 2011/269.

[909] 24.01.2011 Tarihli Danıştay 4. Dava Dairesi Kararı, E.S. 2009/8882, K.S. 2011/269.

[910] Aydın ve Kaplan, s. 98.

sağlanmaktadır[911]. Türk BES'de devlet katkısı olarak adlandırılan bu teşvik aracı, işveren tarafından ödenenler hariç olmak üzere katılımcı (sigortalı ya da lehtar) adına bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı paylarının %25'i kadardır (BETYSK, md. Ek 1/1). Sisteme dâhil olanların ödedikleri katkı tutarları üzerinden hesaplanan devlet katkısı, şirketler tarafından EGM AŞ'ye iletilen bilgiler esas alınarak yine bu merkezce hesaplanmaktadır (BETYSK, md. Ek 1/1). EGM AŞ tarafından hesaplanan devlet katkı tutarları Hazine Müsteşarlığı'na bildirilir (BETYSK, md. Ek 1/1). Bunun üzerine, Hazine Müsteşarlığı ödemeyi bütçesine konulan ödenekten aktarmaktadır (BETYSK, md. Ek 1/1). Hesaplanan devlet katkısı, emeklilik hesabı sahiplerine ödenmek üzere EGM AŞ vasıtasıyla aktarılır (BETYSK, md. Ek 1/1). Sisteme dâhil olanlara ödenecek devlet katkısının üst tutarına BETYSK ile sınırlama getirilmiştir. Ayrıca ayrıntılı düzenlemelere Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik'de[912] (BESDKHY) yer verilmiştir. Buna göre devlet katkısı bir takvim dönemi dikkate alınarak hesaplanır (BESDKHY, md. 5/1). Yönetmelikle "***...bir katılımcı için bir hesap döneminde ödenecek ve devlet katkısı tutarının hesaplanmasına esas teşkil eden katkı paylarının toplamı, ilgili takvim yılı için belirlenen yıllık toplam brüt asgari ücret tutarını...***" (BETYSK, md. Ek 1/1; BESDKHY, md. 5/1) aşamayacağı düzenlenmiştir. Brüt asgari ücretin tutarı, yılın ilk iki altı aylık dönem için ayrı ayrı tespit edilen tutarlar üzerinden dikkate alınır (BESDKHY, md. 5/1). Diğer taraftan Hazine Müsteşarlığı'nın bütçesine devlet katkısı için ayrılan ödenekler diğer kalemlerin hiç birine aktarılamayacağı BETYSK md. Ek 1/1'de ayrıca düzenlenmiştir. Devletçe ödenen katkılar ile hesap sahipleri tarafından ödenen katkı payları aynı hesaplarda takip edilemez. Buna karşın devlet katkıları hesap sahiplerinin ödediği katkılar gibi yatırım araçlarına yönlendirilmesi gerekir (BETYSK, md. Ek 1/1)

Sisteme dâhil olan katılımcıların sistemden ayrılmaları halinde hesaplarında biriken devlet katkı tutarlarının tamamını hesaplarından çekmeleri sınırlandırılmıştır. Sistemden ayrılmaları halinde, emeklilik sözleşme tarihi dikkate alınarak, hesaplardaki devlet katkı tutarlarının:

- En az üç yıl sistemde kalanlar için tutarın % 15'i,
- En az altı yıl sistemde kalanlar için tutarın % 35'i,

[911] Sarıaslan, s.29.
[912] Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik, R.G. 05.02.2016 /29615.

- En az on yıl sistemde kalanlar için tutarın % 60'ı,

kişilere ödenmektedir (BETYSK, md. Ek 1/2). Görüldüğü üzere üç yıldan daha az süreyle sistemde kalanlara devlet katkısı ödenmemektedir. Bu hükmün tek istisnası, emeklilik, vefat veya maluliyet nedeniyle sistemden ayrılanlara yönelik uygulamada görülmektedir. Sistemden emeklilik, vefat veya maluliyet nedeniyle ayrılanlar devlet katkısı hesabındaki tutarın tamamına hak kazanırlar (BETYSK, md. Ek 1/2). Devlet katkısı hesabındaki tutarlardan hak kazanılan miktarlar, sistemden ayrılma veya emeklilik durumunda katılımcıya ödenir (BETYSK, md. Ek 1/2). Hak kazanılamayan yani devlet katkısının katılımcılara ödenmeyen kısmı, genel bütçeye gelir kaydedilir (BETYSK, md. Ek 1/3). Ya da Hazine Müsteşarlığı'nın aktarım yapması gereken devlet katkı tutarlarına mahsup edilir (BETYSK, md. Ek 1/3). Bu hükümle düzenlenen mahsup işlemleri ile ilgili usul ve esaslar Maliye Bakanlığı'nın görüşü alınarak Hazine Müsteşarlığı'nca tespit edilir (BETYSK, md. Ek 1/3).

BES'den ayrılacak olanlara ilişkin ayrıntılı düzenlemeler BESDKHY md. 8'de 6 bent halinde düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre; BES'den emekli olmadan ayrılanlara (katılımcılara ya da çalışanlara) ancak BETYSK md. Ek 1'de belirtilen oranlarda ödeme yapılacaktır (BESDKHY, md 8/1). Ayrılma talebini alan emeklilik şirketi, ayrılma talebini takip eden gün EGM AŞ'ye bilgi vermek zorundadır. Şirket, takip eden 15 günlük süre içerisinde, sistemden ayrılacak olanların devlet katkısı hesaplarındaki "***...fon pay adet ve tutar verisinin ve hesapladığı hak kazanma oranının EGM kayıtları ile uyumlu olduğunu...***" kontrol ederek fonların paraya çevrilmesi ile ilgili işlemleri yerine getirmek zorundadır (BESDKHY, md 8/3). Fonların paraya çevrilmesi sonucunda sistemden ayrılanlara ödemeler yapılır, devlet katkısının sistemden ayrılanca hak edilmeyen kısmı ile ilgili bilgi EGM AŞ'ye bildirilir (BESDKHY, md 8/3). Diğer taraftan devlet tarafından BES'e katılanlara ödenecek katkı tutarları bireysel emeklilik şirketleri tarafından hesaplanır ve bu hesaplamaya ilişkin sorumluluk bireysel emeklilik şirketlerine aittir. Hak edilmeyen devlet katkısı tutarının eksik bildirimi ve eksik ödenmesiyle sonuçlanan hallerde, EGM AŞ'nin hesap kontrollerini yapmasının ardından (BESDKHY, md 8/5) şirketin yanlış hesabından kaynaklanan ve katılımcıların hesaplarına fazla ve yersiz ödenen devlet katkı tutarları için (BETYSK, md. Ek 1/6) gecikme faizi uygulanır. Yukarıda belirtilen nedenlerle doğan fazla ya da yersiz ödeme nedeniyle, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'a (AATUHK) göre

gecikme zammı oranında hesaplanan faiziyle birlikte, yine AATUHK hükümlerine göre tahsil edilmek üzere, EGM AŞ tarafından şirketin bağlı olduğu vergi dairesine durum aylık olarak bildirilir (BESDKHY, md 8/5). Vergi dairesi tarafından tahsil edilen tutarlar genel bütçeye gelir kaydedilir ve tahsilâta ilişkin bilgi, Hazine Müsteşarlığı'na iletilir.

Sisteme dâhil olanların devlet katkısı hesabında biriken tutarların sahiplerince aranmaması halinde kanunda belirtilen sürelerin geçmesi üzerine devlet katkı tutarları zamanaşımına uğrayacaktır (BETYSK, md. Ek 1/5). Zamanaşımı süresi 10 yıldır. Emeklilik şirketleri; hak sahiplerince aranmayan devlet katkı tutarlarını, 10'uncu yılın dolduğu hesap dönemini takip eden yılbaşından itibaren, altı ay içerisinde, hak sahiplerinin adı soyadı, devlet katkı tutarının miktarını gösteren bir cetveli düzenlemek zorundadırlar. Cetveli düzenleyen şirket, zamanaşımına uğrayacak olan devlet katkı tutarını Hazine Müsteşarlığı emrine TCMB'na aktarmak zorundadır. Aktarım tarihini takip eden iki yıl içinde hak sahipleri tarafından aranmayan tutarlar hazineye gelir kaydedilir.

Sisteme katılanların hesaplarında biriken devlet katkı tutarlarının haczedilmesi, rehin edilmesi, iflas masasına dâhil edilmesi mümkün değildir. BES'in işleyişi sırasında kanunda hükmedilen ve işlemlerin sonuçlandırılması için öngörülen "***...azami ikişer iş günlük işlem süreleri için...***" EGM AŞ ve emeklilik şirketlerinden nema (faiz vs.) talep edilemez. Ayrıca EGM AŞ tarafından yerine getirilen işlemler için Hazine Müsteşarlığı'nın EGM AŞ'ye ücret ödemeyeceği BETYSK md. Ek 1/6'da düzenlenmiştir.

Kanun koyucu; 6327 sayılı kanuni düzenleme öncesinde sisteme katılanlara yönelik eşitsizliği gidermek amacıyla devlet katkı modelinde geçiş hükümlerinin uygulanması adına yasal düzenlemelere gitmiştir. 6327 sayılı Kanun md. Geçici 2/2'de yasa koyucu, mezkûr kanunun yürürlüğe girmesinden önce sisteme girmiş katılımcıların sistemde kalma sürelerine yani sistemde bulundukları toplam süreye, ek süre eklenmesi konusunda hükme varmıştır. Bu sürelerin katılımcılar tarafından hak edilmesi için katılımcıların kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en az üç yıl sistemde kalmaları gerekmektedir. Kanuni değişiklik sonrasında ek süre uygulaması sistemde kalma süresine bağlı olarak değişiklik göstermiştir. Ek süre bir defaya mahsus olarak uygulanmıştır. Düzenlemeye göre, yasa koyucu ; "***Sistemde 3 yıldan fazla 6 yıldan az bulunan katılımcılara 1 yıl, sistemde 6 yıldan fazla 10 yıldan az bulunan***

katılımcılara 2 yıl, sistemde 10 yıldan fazla bulunan katılımcılara 3 yıl süre" ekleneceğine hükmetmiştir (6327 sayılı Kanun, md. Geçici 2/2).

4.1.12 Seçilmiş Ülkeler ile Türk Emeklilik Sisteminin Karşılaştırmalı Analizi

Bu çalışmada seçilmiş ülke BES'leri, katılımın zorunlu ya da gönüllü olmasına bağlı olarak incelenmiştir. Şili, Avustralya ve Birleşik Krallık BES'e katılımı zorunlu tutmuşken, Amerika ve Almanya BES'i gönüllü katılım esasına göre işletmektedir. Aynı zamanda 1 Ocak 2017 tarihi ve sonrasında BES'i gönüllü olarak uygulamaya devam edecek ancak zorunlu BES uygulamasına da ilk adımını atacak olan Türkiye'nin sistemsel özellikleri diğer ülkelerle karşılaştırılması gereken önemli bir konudur. Türkiye haricindeki ülkeler bu çalışmaya dâhil edilirken; sigortacılık ve BES'deki tarihi konumları ve ulaştıkları teknik ve finansal gelişmeler dikkate alınmıştır. Aşağıda özet olarak hazırlanan Tablo 10'da ülke uygulamalarında ortaya çıkan özellikli noktalar bir arada belirtilmiştir.

İncelenen ülkelerden ilki olan Avustralya, 2008 yılında süper emeklilik planlarında cinsiyet ayrımcılığının önüne geçmek istemiş bu amaçla eş cinsellerin sistemden emekli olmaları ile ilgili çeşitli düzenlemelere gitmiştir. Bu konuyla ilgili incelenen diğer ülkelerde bu tür uygulamaya yönelik bilgilere rastlanmamıştır. Avustralya süper emeklilik sisteminde yer alan başka bir özellik ise; 2001 yılında yürürlüğe giren mevzuat hükümlerine göre, işverenlerin çalışanları için plana ödemedikleri prim tutarları nedeniyle bir tür idari yaptırımla (daha doğrusu idari para cezasıyla) karşı karşıya kalmalarıdır. İşverenler, ödenmeyen prim miktarına eşit düzeyde bir ödemeyi Avustralya Vergi İdaresine "emeklilik planları koruma harcı" adı altında ödemek zorundadırlar. Avustralya zorunlu BES'e 450 A$'dan (yaklaşık 1.310,00 TL'den) daha az kazananlar, prim ödemek zorunda değillerdir. Avustralya zorunlu BES uygulamasında katılımcıların emeklilik hakkı elde etmeden planlardaki birikimlerini çekmelerine izin verilmez. Aksi takdirde katılımcılar, %45 oranında vergi ve adli cezalarla karşılaşmaktadırlar. Devlet katkısının uygulandığı Zorunlu BES'de devlet katkı oranları üst gelir grupları için azaltılmakta hatta hiç ödenmemektedir.

Birleşik Krallıkta ise; devlet tarafından sunulan emeklilik hakkının emeklilik yaşı sırasında kullanılmaması yani hali hazırda çalışma gücünü kaybetmemiş olanlar ve çalışmak isteyenlerin geç bir tarihte emekli olmalarına izin verilmektedir. Geç emekli olmak isteyen

çalışanlar, emeklilik ödeneklerinde ekstra bir artış yaşamaktadır. Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminde uygulanan benzer müessesenin BES'de vergi teşvikleriyle donatılmış bir uygulaması dikkate değer bir özellik olarak kabul edilebilir.

Birleşik Krallık'ta 1 Ekim 2012 tarihinden itibaren, İşyeri BEP'lere işverenlerin zorunlu olarak prim ödemeleri gerekmektedir. İşverenler, 22 yaşını dolduran tüm çalışanlarını sisteme otomatik olarak kaydetmek zorundadır. 2014 yılı itibariyle otomatik olarak kaydedilecek çalışanların gelir düzeyi en az £10.000 olmak zorundadır. Otomatik kayıt müessesesi Birleşik Krallık'ta emeklilik programlarına dâhil olmakta zorluk yaşayan çeşitli gruplar için düşük maliyetli kaliteli emeklilik seçeneklerini sağlamakta ve bu seçenekleri tasarlamaktadır. Zorunlu BES uygulaması için daha ilk adımlarını atmak isteyen Türkiye'de otomatik kayıt sistemi uygulamalarında yaş ve kazanç sınırı uygulaması önemli bir örnek teşkil edebilecektir. Otomatik kayıt sisteminde birikimlerin toplanacağı (NEST adında) bir fon kurulmuş, çalışanların sisteme kayıt edilmesi ardından ilk bir ay içinde, sistemden çıkmamaları halinde fona ödenen prim, emekliliğe kadar NEST'de kalması yasalaştırılmıştır. Aynı zamanda fonda biriken tasarrufların, başka bir işveren fonuna transferi yasaklanmıştır. Ayrıca NEST'e kredi kullandırma yasağı veya nakit çıkış yasağı uygulanmaktadır. Dahası Birleşik Krallık BEP'lere katılanlara belirli bir yaşa kadar (55) toplu çekim hakkı tanınmamakta hatta Avustralya'da olduğu gibi yüksek oranlarda ceza ya da idari yaptırıma benzer cezalı tarhiyat uygulamaktadır. Ancak yaşam beklentisi çeşitli hastalıklar nedeniyle bir yıldan daha az olan katılımcılar için, herhangi bir ceza ya da vergi ödemeksizin tasarruflarını çekme imkânına sahiptirler.

ABD BES'de MGİ, incelenen diğer ülkelerde var olmayan önemli bir görevi üstlenmektedir. MGİ, planlara katılan üyeler için hükmedilen vergi teşviklerine uyumu arttırıcı çalışmalar yapmakla görevlidir. ABD sisteminde uygulanan başka bir özellik ise; hesaplarda biriken tasarrufların yasaklanmış (hak sahibinin, mirasçının ya da başka bir kişinin hesabının amacı dışında kullanması, borç alma, ipotek koydurmak, BEH'e emtia satmak vb.) işlemlerde kullanılması halinde işlemin gerçekleştiği yılbaşından itibaren hesapların niteliklerini kaybetmesi olarak gösterilebilir. Bunun sonucunda hesapta biriken tasarruflar, piyasa değeriyle federal gelir vergisi matrahına eklenir. Ayrıca bu tutar için ek %10 vergi tarhiyatına gidilmektedir.

ABD'de katılımcıların sistemden ayrılmalarını caydıracak ek vergi uygulamaları göze çarpmaktadır. ABD BES'de katılımcılara açık olan çoğu planda (ki bunlar; Geleneksel BEH, SEP BEH, SIMPLE BEH), yönetim ve sisteme giriş ücreti uygulanmamaktadır. Otomatik kayıt uygulaması ABD'de de uygulanmakta ve kayıt, 401 (k) planları kapsamında çalışanların ücretlerinden ertelenmiş ücret uygulaması ile devam etmektedir. Son olarak ABD sisteminin diğer bir önemli özelliği; ROTH BEH ve Geleneksel BEH hesap sahiplerinin yıllık katkı payı tutarının üst sınırı üzerinde katkı payı ödemeleri halinde fazla ödenen prim üzerinden % 6 oranında özel tüketim vergisi hesaplanıyor olmasıdır. Hesap sahibi cari hesap dönemi sonunda fazla ödenen katkı payını geri çekme hakkına sahiptir. Fazla ödenen katkı payının geri çekilmesi halinde özel tüketim vergisi terkin edilir. Ancak yıl içinde fazla ödenen primlerin yatırım gelirleri, federal gelir vergisi matrahına dâhil edilmek zorundadır. ABD BES'de ayrıca planlara dâhil olmakla ilgili katılımcıların masraflarına yönelen başlangıç kredisi diğer ülkelerde görülmeyen bir özellik olarak ortaya çıkmaktadır. Başlangıç kredisi belirli bir sınıra yani 2016 yılı için 500 $'a kadar ya da yapılan masrafların % 50'si kadar uygulanmaktadır.

Tablo 10
Ülkeler İtibariyle Bireysel Emeklilik Sisteminin Temel Özellikleri (Şili, Avusturya, Birleşik Krallık, ABD, Almanya ve Türkiye)

Ülke	BES Giriş Şartı (Z/G)	BES Başlama Tarihi	Emeklilik Sistemi			BES'te Katkı Payı / Prim			BES'te Fon Garantisi	BES'TE Fon Transferi	BES'te Emeklilik Yaşı	BES'te Emeklilik Seçenekleri	BES'te Erken Veya Geç Emeklilik Hakkı	BES'te Vergilendirme						Sosyal Güvenlik Vergisi	Vergi Desteği
			1. Ayak	2. Ayak	3. Ayak	Plan Türü	Ödeyen	Oran / Tutar						Emeklilik Şirketi	Emeklilik Fonu	Katılımcı					
																Katkı Payı	Toplu Çekim	Ödenek	Yatırım Getirileri		
Şili	Zorunlu	1981	Asgari Emeklilik Programı	Zorunlu BES	Gönüllü Ek Tasarruflar	Tüm	İşveren (Zorunlu)	Toplam %13,8	Asgari İade	İzin Verilir	Kadın 60 Erkek 65	Toplu Çekim --- Anüite --- Planlanmış Geri Ödeme	Erken Emeklilik Hakkı Var (55 Yaş)		Birinci Kategori Vergi (% 22,5)	Vergiden Müstesna --- Gayrisafi Ücretten İndirilir	İkinci Kategori Vergi (Artan Oranlı %0-%40)	İkinci Kategori Vergi (Artan Oranlı %0-%40)	Çekilinceye Kadar Vergiden Müstesna --- Çekilince İkinci Kategori Vergiye Tabi	Yok	Vergi İndirimi (Katkı Payının % 100'ü) Devlet Katkısı (Katkı Payının % 15'i)
Avustralya	Zorunlu	1992	Yaşlılık Aylığı	Zorunlu Süper Emeklilik Sitemi	Gönüllü Ek Süper Emeklilik Sistemi	Tüm	İşveren (Zorunlu)	% 9,5	Tüketici Haklarının Korunması (Avustralya Menkul Kıymetler ve Yatırımlar Komisyonu)	İzin Verilir	60	Toplu Çekim --- Anüite --- Planlanmış Geri Ödeme	Erken Emeklilik Hakkı Yok	Federal G.V. (%30)	Federal G.V. (Lisan Almış Fonlar % 15) (Lisans Almamış Fonlar %45)	Federal G.V. (Düşük Gelirliler % 15 Yüksek Gelirliler %30)	Emeklilik Öncesi izin verilmez % 45 ceza Uygulaması	Vergiden Müstesna	Federal G.V. (% 15)	Var (Eyaletlere Göre Değişen Oranlar - % 4-5-6)	Devlet Katkısı (Katkı Tutarının Her Bir A$'a 1,5 A$'ı)
Birleşik Krallık	Zorunlu	1987	Temel Devlet Emeklilik Programı	İşyeri BEP	Gönüllü Ek Tasarruflar	Maaş Esaslı BEP	İşveren (Z)	%15,4	Emeklilik Koruma Fonu Ve Diğerleri	İzin Verilir	Kadın 62 Erkek 65	Kısmi Çekim + Anüite --- Anüite --- Emeklilk Hakkının Ertelenmesi	Erken Emeklilik Hakkı Var Geç Emeklilik Hakkı Var	Kurumlar Vergisi (%20)	Kurumlar Vergisi (%20)	£40.000'e kadar Vergiden Muüstesna Üzeri G.V.ne Tabi	Kısmi İstisna + G.V. (% 45)	G.V. (%10)	Çekilinceye Kadar Vergiden Müstesna --- Çekilince G.V. (%20)	Var (Maktu Tutarlar ve Değişen Nispi Oranlarda)	Devlet Katkısı Niteliğinde Ulusal Sigorta Prim İndirimi
							Çalışan (G)	% 5,2													
						Prim Esaslı BEP	İşveren (Z)	% 6,1													
							Çalışan (G)	% 2,9													
Almanya	Gönüllü	1974 Gönüllü Mesleki Emeklilik Planları 2001 BEP	Kamu Emeklilik Sigorta Programı	Mesleki Emeklilik Planları	Gönüllü BEP	Reister BEP	Çalışan Gönüllü	Batı Eyaletleri Aylık Asgari 84,15 € Azami 216,8 € Doğu Eyaletleri Aylık Asgari 84,15 € Azami 188,8 €	Federal Finansal Denetim Kurumu	Veri Yok	67	Toplu Çekim --- Hayat Sigortası --- 85 Yaşına kadar Yararlanılacak Anüite	Erken Emeklilik Hakkı Var (65 Yaş)	Kurumlar Vergisi (%15) Ek Dayanışma Vergisi (% 5)	Kurumlar Vergisi (%15) Ek Dayanışma Vergisi (% 5)	Vergiden Müstesna --- Gayrisafi Ücretten İndirilir	Toplu Çekime İzin Verilir Tasarruflarını Toplu Çekenler Devlet Desteğinden Yararlanamaz	Ödeneklerin %70'i Gelir Vergisine Tabi (Artan Oranlı Tarife % 0-45)	Çekilinceye Kadar Vergiden Müstesna --- Çekilince G.V.'ne Tabi (Artan Oranlı %0-%45)	Var (% 18,7) (Madenciler İçin Bu Oran % 26) Ödenecek Prim Düzeyinin Yıllık Üst Sınırı Batı Eyaletlerinde 13.576 € Madenciler İçin 23.244 € Doğu Eyaletlerinde 11.668 € Madenciler İçin 19.812 €	Devlet Desteği (Üst Limit 2.100 €) Süvbansiyonlar + Devlet Bonusu Her Yıl 60 € + Sisteme Giriş Bonusu 200 €
						Rürup BEP					İlk Emeklilik Ödeneği 62 Yaştan Önce Ödermeyecek					Ödenen Katkı Payının % 80'i Vergiden Müstesna --- Gayrisafi Ücretten İndirilir					Devlet Desteği Yok Vergi İndirimi Bekâr Kişi 22.000 € Evli Çiftler 44.000€
Türkiye	Gönüllü ve Zorunlu	2001 2017	Sosyal Sigorta	Zorunlu BES	Gönüllü BES	BES	Çalışan (Gönüllü)	Maktu Tutarlar	Emeklilik Gözetim Merkezi AŞ	İzin Verilir	56	Toplu Çekim Anüite Planlanmış Geri Ödeme	Erken Emeklilik Yok Emeklilik Hakkına Sahip Olanlar Sistemden Çıkmak Zorunda Değil	Kurumlar Vergisi (% 20)	Vergiden Muaf	Vergiden Muaf	Yatırım Getirileri Üzerinden G.V. (Artan Oranlı %15-%35)	Yatırım Getirileri Üzerinden G.V. (Artan Oranlı %15-%35)	Çekilinceye Kadar Vergiden Müstesna --- Çekilince G.V.'ne Tabi (Artan Oranlı %15-%35)	Yok Bunun Yerine Sosyal Güvenlik Primi	Vergi İndirimi (İşverence Ödenen Katkı Payının % 15'i) Devlet Katkısı (Katkı Payının % 25'i) Üst Sınır 2016 Yılı İçin 19.764 TL
						Zorunlu BES	İşveren (Gönüllü) Çalışan (Zorunlu)	% 3													
						Grup BES	İşveren (Gönüllü) Çalışan (Gönüllü)	Maktu Tutarlar													

Ülke	BES Giriş Şartı (Z/G)	BES Başlama Tarihi	Emeklilik Sistemi			BES'te Katkı Payı / Prim			BES'te Fon Garantisi	BES'TE Fon Transferi	BES'te Emeklilik Yaşı	BES'te Emeklilik Seçenekleri	BES'te Erken Veya Geç Emeklilik Hakkı	BES'te Vergilendirme						Sosyal Güvenlik Vergisi	Vergi Desteği
			1. Ayak	2. Ayak	3. Ayak	Plan Türü	Ödeyen	Oran / Tutar						Emeklilik Şirketi	Emeklilik Fonu	Katılımcı					
																Katkı Payı	Toplu Çekim	Ödenek	Yatırım Getirileri		
ABD[4]	Gönüllü	1974	Kamu Emeklilik Planı	Mesleki Emeklilik Planı	BEP	Geleneksel BEH	İşveren (Gönüllü) Çalışan (Gönüllü)	Azami 5.500 $ 50 Yaş Üzeri 6.500 $	Emeklilik Ödeneği Güvence Kurumu	İzin Verilir	59,5	Toplu Çekim --- Anüite --- Planlanmış Geri Ödeme	Erken Emeklilik Hakkı Var (55 Yaş) Geç Emeklilik Hakkı Var (70,5 Yaş)	Federal Kurumlar Vergisi (Dilimli Artan Oranlı Tarife) (%15-35)	Federal Kurumlar Vergisi (Dilimli Artan Oranlı Tarife) (%15-35)	Vergiden Müstesna Gayrisafi Ücretten İndirilir[1]	Federal G.V.	Federal G.V. (Artan Oranlı %10-%39,6)	Çekilinceye Kadar Vergiden Müstesna --- Çekilince Federal G.V. --- 59,5 yaş Öncesi Çekim Talebine Ek % 10 Vergi	Var (%12,4)	Tasarruf Kredisi (Bekâr Kişi İçin 1000 $, Evli Çiftler İçin 2000 $'a Kadar Ödenen 1 $ Prim İçin 1 $ Kredi. Tutar Gayrisafi Gelirden İndirilir) --- Başlangıç Kredisi (Hesaba Giriş İle İlgili Aidat Ve Masrafların %50'si Kadar Azami 500 $)
						ROTH BEH [2-3]	Çalışan (Gönüllü)	Azami 5.500 $ 50 Yaş Üzeri 6.500 $								Federal G.V.	Nitelikli Çekimler Vergiden Müstesna --- Diğer Çekimler Federal G.V. + Ek %10 Vergi	Nitelikli Çekim İse Vergiden Müstesna	Vergiden Müstesna		
						SEP BEH[2] --- SARSEP BEH	İşveren (Gönüllü) Çalışan (Gönüllü)	G.S.Ü.'nin % 25 Veya Azami 53.000 $ --- G.S.Ü.'nin % 25 Veya Azami 18.000 $								İşverence Ödenen Gayrisafi Gelirden İndirilir Vergiden Müstesna Gayrisafi Ücretten İndirilir	Her An Çekilebilir Federal G.V. 59,5 Yas Öncesi Çekime Ek %10 vergi	Federal G.V. (Artan Oranlı %10-%39,6)	Vergiden Müstesna		
						Geleneksel 401 (k) --- SIMPLE 401 (k)	İşveren (Gönüllü) Çalışan (Gönüllü)	İşveren (% 3,3 ile 8,6) Çalışan 18.000 $ 50 Yaş Üzeri Katılımcı Ek 6.000 $ --- 12.500 $ 50 Yaş Üzeri Katılımcı Ek 3.000 $								İşverence Ödenen Gayrisafi Gelirden İndirilir Katkı Payının Üst Sınırına Kadar Ödenen Vergiden Müstesna --- Gayrisafi Ücretten İndirilir	Her An Çekilebilir Federal G.V. 59,5 Yas Öncesi Çekime Ek %10 Vergi	Federal G.V. (Artan Oranlı %10-%39,6)	Katkı Payının Üst Sınırına Kadar Ödenen Tasarrufların Getirileri Vergiden Müstesna Aşılan Tutar Cari Yıl İçinde Çekilirse Federal G.V. Aksi Halde Ek % 10 Vergi		
						SIMPLE BEH	İşveren (Zorunlu) Çalışan (Gönüllü)	İşveren G.S.Ü.'in %3'ü Eş Katkı Payı Veya %2 (Üst Sınır Yıllık 265.000 $) Zorunlu Katkı Payı Çalışanlar 12.500 $ 50 Yaş Üzerinde Olanlar Ek 3.000 $								İşverence Ödenen Gayrisafi Gelirden İndirilir Kısmen Vergiden Müstesna (G.S.Ü"den indirilir) (2 plan sahibinin ödeyeceği katkı payı üst sınırı 18.000 $)	Her An Çekilebilir Federal G.V. 59,5 Yas Öncesi Çekime Ek %10 vergi İlk İki Yıllık Süreçteki Çekim Taleplerine Ek %25 Vergi	Federal G.V. (Artan Oranlı %10-%39,6)	Çekilinceye Kadar Vergiden Müstesna --- Çekilince Federal G.V.		

TABLODA YER ALAN KISALTMALAR

G.V.: Gelir Vergisi
G.S.Ü.: Gayri Safi Ücret

[1] Vergi indirimi ile İlgili Genel Koşullar için bkz: Tablo 8 ve 9.
[2] ROTH BEH'e ödenecek prim düzeyi ile ilgili Koşullar için bkz: Tablo 10.
[3] Hesaba üye olanların kanuni sınırlar üzerinde katkı payı ödenmesi halinde, aşan katkı payı tutarı %6 oranında özel tüketim vergisine tabidir. Fazla ödenen katkı payları beyanname verme zamanına kadar geri çekilirse özel tüketim vergisi terkin edilir. Ancak bu sürede fazla ödenen primlerden elde edilen yatırım gelirlerine (federal gelir vergisine ilaveten) %10'luk ek vergi uygulanır. Beyanname verme tarihinden sonra fazla ödenen prim tutarları için hem %6'lık özel tüketim vergisi hem de %10'luk ek vergi uygulaması söz konusudur.
[4] ABD BES, çoklu plan seçenekleriyle özellikli hesaplara sahiptir. Bu nedenle tabloda veriler genellenerek özetlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: ABD BES ve Vergilendirilmesi Başlığı.

TÜRKİYE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE KURUM YA DA KURULUŞLARIN VERGİLENDİRİLMESİ

5 TÜRKİYE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE KURUM YA DA KURULUŞLARIN VERGİLENDİRİLMESİ

5.1.1 Genel Olarak

Ekonomik ve sosyal alanlarda Türk toplumuna ve ekonomisine katkı sağlayacağı düşünülen BES'e[913] katılanların emeklilik hakkını kazanmaları 10 yıl süreyle katkı payı ödemelerine ve elli altı yaşını doldurmalarına bağlanmıştır. Sistemden emekli olanlara yapılacak toplu ödeme ya da anüiteler, hesaplarında biriken tasarruflar ile bunların getirileriyle sınırlıdır[914]. Bu durum emekli olanlara yapılan ödemeler açısından önem arz etmektedir. Bilindiği üzere Türkiye'de SGK'dan sağlanan emeklilik güvencesi kişinin ölümüne kadar devam etmektedir. Hatta ölüm sonrasında geride kalan dul ve yetimlere yönelik sosyal güvence etkisini kaybetmemektedir. Ancak BES'de böyle bir durum olanaklı değildir. Dolayısıyla sistemden emeklilik hakkı elde edenlere yapılacak ödeme toplamı, hesapta oluşacak birikim ile bunların getirilerinin toplamıyla sınırlı tutulmaktadır. Birikim ve getirilerinden oluşan toplam tutarının kısa bir süre içerisinde emekliye ödenmesi durumunda, daha sonraki dönemler için emeklilere herhangi bir ödeme söz konusu olmayacaktır[915].

Diğer taraftan emekli olanlara ödenecek toplam tutarların büyüklüğü, birikim tutarına ve birikimlerin yatırım performansına bağlıdır. Emeklilik sözleşmelerinde birikimlerin yatırıma yönlendirilmesi ile ilgili risklerin tamamı ya da önemli bir kısmı katılımcının üzerine [916] bırakılmıştır. Emeklilere yapılacak ödemeler ile bu ödemelerin ne sürede ödeneceğine ilişkin hususlar, emekli olan katılımcı ile emeklilik şirketleri arasında yapılacak yıllık gelir sigorta sözleşmesi ya da ödeme programıyla belirlenecektir[917].

---

[913] Avcı, s. 19.
[914] Metin Sarıaslan, **Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi**, 1. Basım, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014, s.20.
[915] Aydın ve Kaplan, s. 97.
[916] Sarıaslan, s.19.
[917] Abdullah Türkdoğan ve Yavuz Apak, "Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelir Vergisi Açısından Değerlendirilmesi ve Bir Yargı Kararı", **Vergi Dünyası Dergisi**, Sayı. 353, Ocak 2011, s. 87.

5.1.2 Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu

5.1.2.1 Emeklilik Şirketinin Elde Ettiği Gelirler

Emeklilik şirketleri sisteme dâhil ettikleri katılımcılardan çeşitli adlar altında bazı hizmet bedelleri tahsil etmektedir. Bu kesintiler BESHY'de ayrı ayrı düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre emeklilik şirketleri emeklilik faaliyetlerinin gerektirdiği masrafları karşılamak üzere dört tür kesinti uygulayabilir. Bu kesintiler sırasıyla giriş aidatı, yönetim gider kesintisi, fon toplam gider kesintisi ve performans kesintisidir. Emeklilik şirketleri emeklilik sözleşmesi ile ilgili tüm bilgileri dolayısıyla kesinti tutarları ile ilgili detaylı bilgileri bireysel emeklilik sözleşmelerinde belirtmek durumundadır (BESHY, md. 8/1).

5.1.2.1.1 Giriş Aidatı

BES'e katılanlardan yapılan kesintilerden ilki, giriş aidatıdır. Giriş aidatı katılımcıdan, işverenden ya da katkı payını ödeyen (sponsor) kuruluştan; katılımcının ya da çalışanın ilk defa sisteme katılması halinde veya mevcut bulunduğu şirketten başka bir şirketle ilk defa emeklilik sözleşmesi akdetmesi halinde tahsil edilebilir (BESHY, md. 20/1). Kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere, giriş aidatı talep hakkı şirketler için seçimlik bir haktır. Yani isteyen şirketler bu aidatı talep etmeyebilir. Giriş aidatına ilişkin usul ve esaslar BESHY'de düzenlenmiştir. Emeklilik şirketi giriş aidatını farklı şekilde tahsil edebilir. Giriş aidatı peşin olarak sisteme dâhil olunduğu ilk anda tahsil edilebileceği gibi, sistemden çıkış tarihinde yahut aktarım suretiyle başka bir zamana ertelenebilir (BESHY md. 20/2). Giriş aidatı ertelenen katılımcının; vefat etmesi, malul kalması yahut emeklilik hakkını elde etmesi halinde, kendisinden ertelenmiş giriş aidatı talep edilemez (BESHY md. 20/3). Emeklilik şirketi, giriş aidatını katılımcının katkı paylarından ayrı olarak takip ve tahsil eder. Katılımcının sistemden ayrılması ya da birikimlerini başka bir şirkete transfer etmesi bu kuralın istisnasını oluşturmaktadır. Bu iki halde şirket, ertelenmiş giriş aidatını katılımcının hesabındaki birikimlerden mahsup edebilir (BESHY md. 20/4). Katılımcı aynı bireysel emeklilik şirketinde gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi dâhil, birden fazla hesaba sahip olması halinde, bu hesaplardan yalnız ilki için giriş aidatı ödemek zorundadır (BESHY md. 20/5). Gönüllü BES'e dâhil olduktan sonra 60 günlük süre içinde cayma hakkını kullanan katılımcıdan peşin olarak tahsil edilen giriş aidatları geri ödenmek zorundadır (BESHY md.

20/6). Zorunlu BES'de giriş aidatı uygulanmamaktadır. Gönüllü BES'e katılanlardan giriş aidatı haricinde aşağıda da açıklanacağı üzere yönetim gider kesintisi, fon gider kesintisi ve performans kesintisi yapılacağı BESHY'de düzenlenmiştir.

5.1.2.1.2 Yönetim Gider Kesintisi

Şirket tarafından BES'e katılanlardan yapılacak kesintilerden bir diğeri yönetim gider kesintisidir. Yönetim gider kesintisi, giriş aidatından farklı olarak katılımcının sisteme ödediği katkı payı ya da hesabında biriken tasarruflar üzerinden hesaplanarak tahsil edilebilir (BESHY, md. 21/1). Örneğin; kesinti oranının % 2 olduğu bir sözleşmeyi akdeden ve 2017 yılında BES'e katılan bir katılımcının 200,00 TL katkı payı ödeyeceği düşünülürse, ödediği 200,00 TL'nin 4,00 TL 'si yönetim gider kesintisi olarak kesilir, birikim hesabına 196,00 TL aktarılır. Bu kesinti devlet katkı miktarını etkilemez ve ödenen 200,00 TL katkı payı için 50,00 TL devlet katkısı hak edilir.

Yönetim gider kesintisi katılımcının katkı payı ödemeye ara verdiği dönemlerde de tahsil edilebilir. Yine şirket, katılımcının birikimlerinden bu kesintiyi hesaplayarak tahsil edebilir (BESHY, md. 21/1). Ayrıca şirket, vadesinde ödenmeyen katkı payının ödenmemesine müteakip üç ay içinde katılımcının hesabına ödeme yapmaması sebebiyle katılımcının ödemeye ara verdiğini kabul ederek, hesaplarında yer alan birikimden ek yönetim gider kesintisi yapılmasına karar verebilir. Katılımcı tarafından katkı payının ödenmesine ara verilen süre bir yıldan fazla olması halinde, bireysel emeklilik hesabıyla ilgili emeklilik şirketinin EGM AŞ'ye ödediği sabit giderlerin (uygulamadaki adıyla ara verme kesintilerinin[918]) tutarı emeklilik planında belirtilmek kaydıyla katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikiminden indirilebilir (BESHY, md. 21/2). Yönetim gider kesintisi adı altında şirket tarafından tahsil edilen bedeller şayet katılımcının hesabından tahsil ediliyorsa, katılımcının hesabının eksiye (yani 0,00 TL altına) düşmesine izin verilmez (BESHY, md. 21/3). Bu doğrultuda tahsil edilecek yönetim gider kesintisinin miktarı katılımcının hesabını eksiye düşürecek kısmı tahsil edilmez (BESHY, md. 21/3).

[918] Bir yıldan fazla ödemeye ara verme durumunda katılımcının birikimlerinden indirilebilecek olan ve bireysel emeklilik hesabına ilişkin olarak emeklilik gözetim merkezine şirket tarafından ödenen sabit giderleri aşmayacak şekilde tespit edilen kesinti tutarıdır (Emeklilik Gözetim Merkezi AŞ, (t.y.). "Terimler Sözlüğü", http://www.egm.org.tr/?pid=496 (08 Mayıs 2016).

5.1.2.1.3 Fon Toplam Gider Kesintisi ve Performans Kesintisi

Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelikte[919] (Bireysel Emeklilik Fon Yönetmeliği - BEFY) bireysel emeklilik yatırım fonları; şirketle katılımcının akdettiği emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların toplandığı malvarlığı şeklinde tanımlanmıştır (BEFY, md. 4/1-c). Daha sade bir anlatımla, BES'e katılımcılar tarafından aktarılan katkı payları, bireysel emeklilik şirketi nezdinde kurulan emeklilik yatırım fonlarında izlenmektedir. Bu fonlara aktarılan katkılar emeklilik şirketi aracılığıyla yönetilir. Bu sebeple emeklilik şirketleri, fon yönetimine ilişkin giderler sebebiyle (yatırım aşamasında her fon için ayrı ayrı[920]) fon varlıklarından gider kesintisi yapma hakkına sahiptir (BESHY, md. 22/1). Fon gider kesintisi adı altında yapılacak olan tüm kesintiler, fon işletim giderine ilişkin kesintide dâhil olmak üzere BESHY'nin 2 numaralı ekinde yer alan azami oranları aşmayacak şekilde fon içtüzüğünde tespit edilmesi gerekmektedir. Yapılan açıklamalardan da anlaşıldığı üzere, fon toplam gider kesintisi içersine dâhil olan fon işletim gider kesintisinin de emeklilik şirketince uygulanabileceğidir. O halde fon işletim gider kesintisi; fon toplam gider kesintisi içinde yer alan ve fon portföyünün giderlerini karşılamak üzere, fon net varlık değeri üzerinden yapılan kesinti şeklinde tanımlanabilir[921]. Bu tanımdan da anlaşılmaktadır ki; kesinti fonun net getirisi yerine ortalama fon net varlık değeri üzerinden yapılmakta yani işletilen fon zarar etmiş olsa bile fon işletim gider kesintisi tahsil edilmektedir[922]. Aşağıda Tablo 11'de BESHY'nin 2 numaralı ekinde yer alan gider kesinti oranları açıklanmıştır.

BESHY'nin 2 nolu ekinde yer alan tabloda belirlenen azami fon toplam gider kesintilerine ek olarak BESDKHY md. 11/4'de; devlet katkı hesabında biriken tasarrufların yatırıma yönlendirilmesi nedeniyle yatırım aşamasında fona ilişkin giderlerin karşılanması için fondan gider kesintisi yapılabileceği hükmedilmiştir. Yönetmelikte yapılması uygun görülen toplam gider kesintisi, fon işletim giderine ilişkin kesinti dâhil, günlük yüz binde biri (yıllık % 0,365) geçmeyecek şekilde fon içtüzüğünde belirlenmek suretiyle sınırlandırılmıştır.

---

[919] Bireysel Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, R.G. 13.03.2013 / 28586.
[920] Sarıaslan, s. 87.
[921] Emeklilik Gözetim Merkezi AŞ, (t.y.). "Terimler Sözlüğü", http://www.egm.org.tr/?pid=496 (08 Mayıs 2016).
[922] Sarıaslan, s. 89.

Tablo 11 Azami Fon Toplam Gider Kesintisi Oranları

Grup	Emeklilik Yatırım Fonları	Azami günlük oranı	Azami yıllık oran (%)
I	Para Piyasası Fonları Kıymetli Madenler Fonu Değişken (Muhafazakar/Temkinli)	Yüz binde 3	1,09
II	Borçlanma Araçları Fonu Standart Fon Endeks Fonu Değişken (Dengeli)	Yüz binde 5,25	1,91
III	Hisse Senedi Fonu Katılım Fonu Karma Fon Fon Sepeti Fonu Değişken Fon Yaşam Döngüsü/Hedef Fon Değişken (Atak/Dinamik/Büyüme) Değişken (Agresif)	Yüz binde 6,25	2,28
Devlet Katkısı	Devlet Katkı Fonu	Yüz binde 1	0,365

Kaynak: Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Ek 2.

Emeklilik şirketleri yukarıda Tablo 11'de belirlenen kesinti oranlarının üzerinde bir kesinti öngöremez. Emeklilik şirketi, fon içtüzüğünde belirlenen günlük kesinti oranın aşılıp aşılmadığı günlük olarak kontrol etmek durumundadır (BESHY, md. 22/1). Yapılan kontroller sonucu aşılan kısım fona iade edilir[923].

BEFY'nin 2 numaralı ekinde (yani Tablo 11'de) belirtilen emeklilik yatırım fon türlerinden II ve III numaralı fon türleri için, karşılaştırma ölçütünün[924] üzerinde meydana gelen getiri üzerinden performans kesintisi yapılabilir (BESHY, md. 22/2). Bu kesinti daha açık bir tanımla şirketçe yönetilen fonların iyi işletilmesi sebebiyle elde edilen getiriler

[923] *"Şirket tarafından yapılan kontrolde fon içtüzüğünde günlük oranların günlük ortalama fon net varlık değerine göre birikimli bir şekilde hesaplanmış halinin aşıldığının tespiti halinde, aşan tutar fon birim pay fiyatına yansıtılacak şekilde günlük olarak fon kayıtlarına alınır (BESHY, md. 22/1). İlgili takvim yılının sonunda varsa fon içtüzüğünde belirlenen oranları aşan kısım ilgili dönemi takip eden beş iş günü içinde şirketçe fona iade edilir (BESHY, md. 22/1)*".

[924] Portföy yönetim stratejilerinin uygulanması neticesinde ulaşılmak istenen hedefin objektif olarak tanımlanabilmesi ve fonun bu hedefe ulaşmadaki performansının ölçülebilmesi amacıyla kullanılan ve portföyünperformansının kıyaslanmasını sağlayan endeks veya endeksler (Emeklilik Gözetim Merkezi AŞ, (t.y.). "Terimler Sözlüğü", http://www.egm.org.tr/?pid=496 (08 Mayıs 2016).

nedeniyle öngörüldüğü söylenebilir (BESHY, md. 22/2). Bu kesintiyi uygulayacak şirketlerin gerekli operasyon alt yapısını kurmuş olmaları (yani alanında uzman fon yöneticilerini istihdam etmeleri) gerekir (BESHY, md. 22/2). Emeklilik şirketleri akdettikleri bireysel emeklilik sözleşmelerinde; performans kesintisi ve fon toplam gider kesintisi azami oranlarında Hazine Müsteşarlığı'nca öngörülen değişikliklerin, değişiklik oranını aşmamak üzere sözleşmede belirtilen kesinti oranlarına yansıtılabileceğine ilişkin hüküm koyma yetkisi tanınmıştır (BESHY, md. 22/3).

5.1.2.1.4 Diğer Kesintiler

Bireysel emeklilik şirketleri; BEFY gereğince, katılımcılar tarafından sisteme aktarılan katkı paylarının yatırımı aşamasında bazı kesintileri ilgili kurum ya da kuruluşlara ödemekle yükümlüdür. Fon varlığından yapılacak bu harcamalar mezkûr yönetmelik md. 19'da sıralanmıştır [925]. Emeklilik şirketleri bu madde de sıralanan harcamalar haricinde fon varlığından harcama yapamaz (BEYFY, md. 19/1). Bireysel emeklilik şirketleri BEYFY, md. 19'da sıralananlarla ilgili yapmış olduğu harcamaları belgeye dayandırmak ve bu harcamaları piyasa rayici üzerinden yapmak zorundadır (BEYFY, md. 19/2). Yönetmelik md. 19'un devamında, BESHY'e atıf yapılmak suretiyle, yapılacak harcamalara ilişkin diğer düzenlemelere yer verilmiştir[926].

[925] Maddeye göre yapılacak harcamalar (BEYFY, md. 19/1); SPK kayda alma ücreti, Fonun kuruluşunu müteakip mevzuat gereği yapılması zorunlu tescil ve ilan giderleri, Portföydeki varlıkların veya bunları temsil eden belgelerin nakil veya nakle bağlı sigorta ücretleri, Portföydeki varlıkların saklanması hizmetleri için ödenen ücretler, Varlıkların nakde çevrilmesi ve transferinde ödenen ücretler, Alınan kredilerin faizi, Portföye alımlarda ve portföyden satımlarda ödenen komisyonlar, Fonun mükellefi olduğu vergi ödemeleri, Bağımsız denetim kuruluşlarına ödenen denetim ücreti, SPK'ca uygun görülecek diğer harcamalar.

[926] BEYFY, md. 19/ (3), (4), (5) ve (6): (3) Fondan yapılacak toplam gider kesintisi BESHY'de belirtilen azami oranları aşmayacak şekilde fon içtüzüğünde belirlenir. Fon içtüzüğünde belirlenen günlük kesinti oranına karşılık gelen yıllık oranın aşılıp aşılmadığı şirket tarafından her takvim yılı sonunda kontrol edilir. Bu kontrol, fon içtüzüğünde yer alan yıllık kesinti oranı ve o yıl için hesaplanan günlük ortalama fon net varlık değerine göre yapılır. Şirket tarafından her dönem sonunda yapılan kontrolde fon içtüzüğünde belirlenen oranların aşıldığının tespiti halinde, aşan tutar ilgili dönemi takip eden beş iş günü içinde şirketçe fona iade edilir. (4) Fon paylarının ilk defa halka arz edilmesi veya fonun tasfiye olması durumunda, üçüncü fıkrada belirtilen kontroller fon paylarının satışa sunulmuş olduğu günler dikkate alınarak yapılır. (5) Fon içtüzüğünde belirlenen azami fon toplam gider kesintisi oranı ve takvim yılının bitiminde gerçekleşen fon toplam gider kesintisi oranı ile varsa iade tutarı ilgili dönemin bitimini takip eden altı iş günü içinde Kamu Aydınlatma Platformun'da (KAP) ilan edilir. (6) Portföy yöneticisinin ilgili fonun toplam giderlerinden aldığı payın tutarı ve oranı ile Kurulca belirlenen formatta düzenlenen fon toplam gideri kesintisinin dağılımı takvim yılının bitimini takip eden altı iş günü içinde KAP'ta ilan edilir.

5.1.2.1.5 Giriş Aidatı ve Kesinti Toplamına Yönelik Sınırlar

Bireysel emeklilik şirketlerinin giriş aidatı ve yönetim gider kesintileri için katılımcılardan talep edecekleri tutarlara ilişkin toplam sınırlar, BESHY md. 22/A'da tespit edilmiştir. Düzenlemeye göre; sözleşmenin ilk beş yılında her yıl için yapılmasına izin verilen (giriş aidatı, yönetim gider kesintisi dâhil) toplam tutarının üst sınırı, yönetmeliğin 3 numaralı ekinde tablo halinde belirlenmiştir (BESHY, md.22/A-1). Bu sınırlar aşağıda Tablo 12'de verilmiştir. Bireysel emeklilik sözleşmesinin akdedildiği altıncı yılı ve sonraki yıllar için giriş aidatı ve yönetim gider kesintisi adı altında kesinti yapılamaz (BESHY, md.22/A-1).

Tablo 12
Kesintilere İlişkin Sınırlar

Sözleşme Yılı	Kesintilere İlişkin Üst Sınırlar
0-5 yıl için	Yönetim Gider Kesintisi ve Giriş Aidatının toplam tutarı için; Her Yıl İçin Aylık Brüt Asgari Ücretin %8,5'ine Karşılık Gelen Maktu Tutar [a]
6. yıl ve sonrası için	Toplam kesinti tutarı için; Sözleşme Kapsamında Devlet Katkısı Hesabında Bulunan Tutarın Belli Bir Oranına Karşılık Gelen Tutar [b]

a) Her yıl için, ilgili takvim yılının ilk altı ayında uygulanacak aylık brüt asgari ücret tutarı esas alınır. Emeklilik hakkının kullanılması veya vefat, maluliyet yahut şirketin tasfiyesi gibi zorunlu nedenlerle ayrılma durumları haricinde, 5 yıllık sözleşme süresi dolmadan şirketten ayrılma durumunda, bu maktu tutarın ilgili sözleşmenin beşinci yılı sonuna kadar olan süreye karşılık gelen ve ayrılma tarihine kadar şirketçe tahsil edilmemiş olan kısmı, şirketçe katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikiminden ertelenmiş giriş aidatı şeklinde indirilebilir. Bu hesaplama yapılırken, çıkış işleminin yapıldığı takvim yılının ilk altı ayında uygulanacak aylık brüt asgari ücret tutarı dikkate alınır.

b) Her bir sözleşme bazında, ilgili sözleşmenin yürürlük tarihinden, sözleşme sonlanma tarihine kadar şirketçe yapılacak kesintilerin toplam tutarı, sonlanma tarihinde sözleşme kapsamında varsa Devlet katkısı hesabında bulunan tutar üzerinden aşağıdaki tabloda yer alan oranlar kullanılarak hesaplanacak tutarı geçemez. Bu kontrolde, 1/1/2016 tarihi itibarıyla mevcut bulunan birikimler ve bunların getirileri üzerinden kontrol tarihine kadar yapılan kesintiler dikkate alınmaz.

Sözleşme Yılı	Kontrolde Kullanılacak Oran
6	%60
7	%70
8	%80
9	%90
10+	%100

Kontrol tarihi itibarıyla toplam birikim tutarı yıllık brüt asgari ücretin on katını aşan sözleşmeler ile bu Yönetmelik çerçevesinde kontrol tarihi itibarı ile düzensiz ödeme statüsünde olan sözleşmeler için bu kontrol uygulanmaz. Bu kontrolde, ilgili takvim yılının ilk altı ayında uygulanacak aylık brüt asgari ücret tutarı esas alınır. Azami kesinti tutarlarının hesaplanmasında sözleşmenin bireysel emeklilik sisteminde fiilen geçirdiği süre esas alınır.

Kaynak: Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Ek. 3.

BESHY md. 22/A-2'de ise, birinci fıkraye ek olarak (giriş aidatı, yönetim gider kesintisi, fon toplam gider kesintisi ve performans kesintisi dâhil) yapılabilecek toplam kesinti tutarlarına altıncı yıl ve sonrası için genel bir sınırlama getirmektedir (BESHY, md. 22/A-2).

Emeklilik şirketince kesilen fon toplam gider kesintisi, katılımcının emeklilik sözleşmesinin altıncı yılından itibaren BESHY'nin 4 numaralı ekinde yer alan tabloda belirtilen oranlar dâhilinde ilgisine göre, katılımcıya veya katılımcının bireysel emeklilik hesabına iade edilir (BESHY, md. 22A/3). BESHY'nin dört numaralı ekinde yer alan oranlar aşağıda Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13
Fon Toplam Gider Kesintisine İlişkin İade Oranı

Fon Toplam Gider Kesintisine İlişkin İade Oranı [a]

Sözleşme Yılı[927]	İade Oranı[928]
6. yıl için	%2,5 [b]

a) İade, şirket tarafından her sözleşme yılı sonunu ve sözleşmenin sonlandırılma tarihini takip eden beş iş günü içinde ilgisine göre katılımcıya veya katılımcının bireysel emeklilik hesabına yapılır. İadenin gecikmesinden kaynaklanan zararlar şirketçe karşılanır. İadenin katılımcının bireysel emeklilik hesabına yapılması durumunda, iade edilen tutarın iade tarihi itibariyle katılımcının bireysel emeklilik planlarında belirtilen fon dağılım oranları dikkate alınarak ilgili fonlara aktarımı sağlanır.

b) 7 nci ve 14 üncü yıllar arasındaki oranlar, her yıl için bir önceki yılda geçerli olan iade oranının 2,5 puan artırılması suretiyle uygulanır. 15 inci yıl ve sonrası için sabit olarak % 25 oranı uygulanır. İade oranı belirlenirken, 1/1/2013 tarihinden itibaren sözleşmede geçirilen tüm süreler dikkate alınır.

Kesintinin hesaplama tarihi itibarıyla mevcut bulunan birikimin %1,1'inin altında kalan kısmı için iade uygulanmaz. İade sonrası kalan kesinti tutarının birikimin %1,1'inin altında kalmasına neden olacak kesinti tutarı iadeye konu edilmez.

Kaynak: EGM AŞ, (t.y.), "Kesintiler" http://www.egm.org.tr/?pid=484 (10 Mayıs 2016).

Burada açıklanan iade işlemine, performans kesintileri ve fonun zorunlu gider kesintileri[929] dâhil edilmez. Hazine Müsteşarlığı fonun zorunlu giderleri için yapılacak

[927] İade, şirket tarafından her sözleşme yılı sonunu ve sözleşmenin sonlandırılma tarihini takip eden beş iş günü içinde ilgisine göre katılımcıya veya katılımcının bireysel emeklilik hesabına yapılır. İadenin gecikmesinden kaynaklanan zararlar şirketçe karşılanır. İadenin katılımcının bireysel emeklilik hesabına yapılması durumunda, iade edilen tutarın iade tarihi itibariyle katılımcının bireysel emeklilik planlarında belirtilen fon dağılım oranları dikkate alınarak ilgili fonlara aktarımı sağlanır.

[928] 7 nci ve 14 üncü yıllar arasındaki oranlar, her yıl için bir önceki yılda geçerli olan iade oranının 2,5 puan artırılması suretiyle uygulanır. 15 inci yıl ve sonrası için sabit olarak % 25 oranı uygulanır. İade oranı belirlenirken, 1/1/2013 tarihinden itibaren sözleşmede geçirilen tüm süreler dikkate alınır. Kesintinin hesaplama tarihi itibarıyla mevcut bulunan birikimin %1,1'inin altında kalan kısmı için iade uygulanmaz.

kesintileri belirlemek yanında, bunlara üst sınır getirme konusunda yetkilidir (BESHY, md. 22A/4). Giriş aidatı ve yönetim gider kesintisi ile ilgili mevzuatta belirtilen tüm sınırlamaların aşılıp aşılmadığına yönelik kontroller emeklilik şirketlerince yerine getirilir (BESHY, md.22A/5)[930].

5.1.2.2 Bireysel Emeklilik Şirketlerince Elde Edilen Gelirin Hukuki Niteliği

Bireysel emeklilik şirketleri faaliyetleri yani katılımcılar tarafından bireysel emeklilik hesaplarına katkı paylarının aktarılması ve bu katkı paylarının işletilmesi dolayısıyla katlandığı masraflardan ötürü çeşitli adlar altında kesintiler uyguladığı bir önceki başlıkta ifade edilmişti. Bireysel emeklilik şirketlerinin en önemli gelirinin giriş aidatı olduğu kabul edilebilir. Giriş aidatı katılımcıların tasarruf yapmalarına imkân tanıması, yapılan tasarrufların güvenli bir hesapta korunması diğer taraftan da en iyi ekonomik koşullarda işletilme imkânının tanınması karşılığı olarak bireysel emeklilik şirketleri tarafından tahsil edilmektedir.

Aidat; sunulan bir hizmetin karşılığı olarak, hamilin Türk Borçlar Kanunu (TBK) md. 97 ve devamında ifade edilen iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmenin sonucu yani edim yükümlülüğünün diğer adıyla fiyatın bir parçası[931] olduğu kabul edilebilir. Bir taraftan bireysel emeklilik şirketleri istihdam ettiği çalışanları ile bireysel emeklilik sistemi ile ilgili gelişmeleri takip ederek üyelerine bilgi sunma, diğer taraftan tasarrufta bulunanların güvenli bir ortamda birikim yapmasına imkân sağlama gibi pek çok faaliyeti yerine getirmekte dolayısıyla pek çok gidere katlanmaktadır. Bireysel emeklilik şirketlerinde edimin bir yönü bu hizmetlerle ifa edilirken, diğer taraf olan katılımcının ifa edilen hizmetin karşılığını yerine getirmesi her iki tarafın bir borcu yüklendiğini göstermektedir. Bu anlamda TBK'da tanımını

---

[929] Fonun olağan faaliyetleri çerçevesinde ödenmesi zorunlu olan ve giderin gerçekleştirilmesinden kaçınılması mümkün bulunmayan; tescil ve ilan giderleri, saklama hizmeti giderleri, bağımsız denetim giderleri, Kamuyu Aydınlatma Platformu giderleri, portföy yönetim ücretleri ve fon portföyüne yapılan işlemler için katlanılan aracılık komisyonları ile Müsteşarlıkça zorunlu olduğu belirlenen diğer giderler (Emeklilik Gözetim Merkezi AŞ, (t.y.). "Terimler Sözlüğü", http://www.egm.org.tr/?pid=496 (08 Mayıs 2016).

[930] Yapılacak kontroller ilgisine göre, her sözleşme yılı sonunda ya da sözleşmenin sona erdirilmesi ile birlikte zorunlu tutulmuştur (BESHY, md.22A/5). Limitler dâhilinde yapılan kesintiler esas olarak belirtilen sınırları aşamaz ancak şirket; yaptığı kontroller sonrasında ilgili sınırlamaların aşıldığını tespit ettiği takdirde aşılan tutar, kontrolün yapıldığı tarihi takip eden beş gün içerisinde ilgisine göre katılımcıya ya da katılımcının bireysel emeklilik hesabına iade edilir (BESHY, md.22A/5). İadenin katılımcının bireysel emeklilik hesabına yapılması durumunda, iade tutarları; katılımcının BEP'lerde tercih yaptığı fon dağılım oranları nispetinde ilgili fonlara aktarılmak zorundadır (BESHY, md.22A/5). Şirketçe iadelerin geciktirilmesi halinde ortaya çıkacak zararlar emeklilik şirketince tazmin edilmelidir (BESHY, md.22A/5).

[931] Emine Gül Kamiloğlu Latifoğlu, "Kredi Kartlarında Yıllık Ücret Alınmasına İlişkin Hususlar", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı. 121, 2015, s.321.

da bulan iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler akla gelmektedir. İki tarafa borç yükleyen sözleşmeler kendi içinde; tam iki tarafa borç yükleyen ve eksik iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler olarak ikiye ayrılmaktadır[932]. Bunlardan tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler, edimler arası denkliğin olduğu hallerde kurulmaktadır. Bu sözleşmelerde, her iki tarafında borçları doğuş, varlıklarını sürdürme ve ifa bakımından birbirinin karşılığı kabul edilmekte olup, satım, kira, hizmet, istisna gibi edimlerin karşılıklı olarak değiş tokuşunu amaçlayan sözleşmelerdir[933].

Akdedilen bireysel emeklilik sözleşmeleri karşılığında bireysel emeklilik şirketlerinin sunduğu hizmetin bir karşılığı olan aidat gelirinin bir ücret ya da fiyatın unsuru olduğu ve tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerden doğduğu söylenebilir. Diğer taraftan fon yönetim ücreti, toplam fon gider kesintisi ya da fon işletim gider kesintisi her ne kadar mevzuatta kesinti olarak ifade edilmiş olsa da bir komisyon türü olarak da kabul edilen işletme yönetim ücreti olduğu kabul edilebilir[934].

Konu vergi mevzuatı açısından da değerlendirilebilir. Bireysel emeklilik şirketlerinin, EGM AŞ'ye ve sahip olunan fonlar sebebiyle SPK'ya doğrudan aktarılan kesintiler hariç, tahsil ettiği giriş aidatı dâhil diğer tüm kesintiler adına gelir kaydedilmektedir. Elde edilen gelirin kurum kazancıdır. KVK md. 1/2 hükmüne göre kurum kazancı, gelir vergisinin konusuna giren yedi gelir unsurundan ibarettir. GVK md. 2'ye göre gelir kabul edilen kazanç ve iratlar; ticari kazanç, zirai kazanç, ücret, serbest meslek kazancı, gayrimenkul sermaye iradı, menkul sermaye iradı ile diğer kazanç ve iratlar şeklinde sıralanmaktadır. TTK'da düzenlendiği üzere sigortacılık faaliyetleri ticari iş olarak kabul edilmektedir (TTK, md. 3). O halde elde edilen gelir, sigortacılık faaliyetleri kapsamında düşünülmekle birlikte, emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin de ticari faaliyet kabul edilmesi sonucunu doğurur ki; bu faaliyetler nedeniyle elde edilen gelirin ticari kazanç olduğu yaklaşımı, daha doğru kabul edilecektir. Her ne kadar yukarıda TBK hükümleri gereği şirketin (yönetim gider kesintisi ve fon toplam gider kesintisi ile performans kesintileri dâhil diğer kesintilerden oluşan) elde ettiği gelir, kurulan sözleşmenin karşılığı olan ücret kabul edilse de, bu gelir vergi mevzuatında nitelik olarak ticari kazanca karşılık gelmektedir. Yani şirketin elde ettiği gelirin

[932] Yahya Deryal ve Cemal Genç, **Borçlar Hukuku**, 2. Basım, Trabzon: Derya Kitabevi, 2000, s. 221.
[933] Nuri Erişgin, **Medeni Hukuk-II**, 2. Basım, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013, s.66.
[934] Latifoğlu, s. 321.

gelirin unsurlarından ticari faaliyet sonucu elde edilen ticari kazanç olduğu kabul edilecektir. Dolayısıyla KVK md. 1'e göre kurumlar vergisi mükellefi olan bireysel emeklilik şirketinin elde ettiği gelirler kurumlar vergisine tabi olacaktır.

5.1.2.3 Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Kurumlar Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu

Bireysel emeklilik şirketleri anonim şirket şeklinde örgütlenmek zorundadır. Anonim şirketler sermaye şirketlerinden biridir ve KVK'nın md. 1/1 ve 2/1 hükümlerine göre kurumlar vergisi mükellefidir. Bireysel emeklilik şirketlerinin elde ettiği kazanç ve iratlar için KVK'da herhangi bir istisnai hükme yer verilmemiş, bu nedenle de şirketler KVK açısından olağan vergilendirme rejimine tabi tutulmak suretiyle, genel hükümler çerçevesinde vergilendirilmektedir[935]. Dolayısıyla kanuni ve/veya iş merkezi Türkiye'de bulunan ve tam mükellef kabul edilen bireysel emeklilik şirketleri, Türkiye'de tüm gelir unsurlarından elde ettikleri gelirlerden ötürü kurumlar vergisine tabidir.

Hesap döneminde elde ettikleri safi kurum kazançları kurumlar vergisi mükellefinin matrahını oluşturmakta ve vergi bu tutar üzerinden hesaplanmaktadır (KVK md. 6/1). Safi kurum kazancının tespitinde GVK'nın ticari kazanç hükümleri uygulanır (KVK md. 6/2). O halde bireysel emeklilik şirketleri tacir kabul edilerek, faaliyetleri ticari faaliyet kapsamında değerlendirilecek ve elde ettikleri kazançlar ticari kazanç kabul edilip vergiye tabi tutulacaktır. Ticari kazançlarda matrah, gerçek usul ve basit usule göre tespit edilir (GVK, md. 37/4). Ticari kazancın gerçek usulde tespitinde bilanço esası ve işletme hesabı esası şeklinde iki yöntem uygulanmaktadır (GVK, md. 37/4). Defter tutma bakımından tacirlerin sınıflandırıldığı Vergi Usul Kanunun[936] (VUK) md. 176'da tacirler iki gruba ayrılırlar: birinci sınıf tacirler ve ikinci sınıf tacirler. Birinci sınıf tacirler bilanço esasına tabidirler (VUK, md. 176). Bireysel emeklilik şirketleri birinci sınıf tacir gibi kabul edilirler (VUK, md. 177/1-5) ve matrahları gerçek usulde bilanço esasına göre tespit edilir.

Tespit edilen safi kurum kazancı, mükellefin beyanı üzerine tarh olunur (KVK md. 14/1 ve 24/1). Her mükellef vergiye tabi kazancının tamamı için bir beyanname verir (KVK, md. 24/2). Kurumlar vergisi beyannamesi hesap dönemini takip eden dördüncü ayın birinci

[935] Aydın ve Kaplan, s. 107.
[936] Vergi Usul Kanunu, K.T. 04.01.1961/213, R.G. 10.01.1961/10703 – 10705.

gününden yirmi beşinci günü akşamına kadar mükellefin bağlı olduğu vergi dairesine verilir (KVK md. 14/3). Bağlı olunan vergi dairesi ise mükellefin ana sözleşmede yazılı yasal merkezi ya da iş merkezinin bulunduğu yer vergi dairesidir (KVK md. 14/3). Kurumlar vergisi mükellefleri; "***...şubeleri, ajansları, alım-satım büro ve mağazaları, imalâthaneleri veya kendilerine bağlı diğer iş yerleri için, bunların bağımsız muhasebeleri ve ayrılmış sermayeleri olsa dahi ayrı beyanname"*** vermezler (KVK md. 14/4 ve 24/3).

Kurumlar vergisi mükelleflerinin vergilendirme dönemi hesap dönemidir (KVK md. 16/1). Bu dönem normal hesap dönemi olarak kabul edilmesi halinde 1 Ocak - 31 Aralık tarihleri arasında geçen süreyi ifade etmektedir. Bireysel emeklilik şirketlerinin kurum kazancı beyannamenin verildiği vergi idaresince, bireysel emeklilik şirketi tüzel kişiliği adına tarh edilir (KVK md. 16/ 3 ve 4). Kurumlar vergisi oranı % 20'dir (KVK, md. 32/1). Bireysel emeklilik şirketleri adına tarh olunan vergi, beyannamenin verildiği ayın son günü akşamına kadar ödenir (KVK md. 21/ 1).

Bireysel emeklilik şirketlerinin vergi sorumluluğu[937] KVK md. 15/1 ve GVK md. 94/1-1, 6 ve 16'da düzenlenmiştir. Bireysel emeklilik şirketleri, kurumlara avanslar da dâhil olmak üzere nakden veya hesaben yaptıkları KVK md. 15'in devamında sıralanan ödemeler üzerinden istihkak sahiplerinin kurumlar vergisine mahsuben % 15 oranında kesinti yapmak zorundadırlar (KVK, md. 15/1). Bireysel emeklilik şirketleri, GVK md. 94'e göre de vergi sorumlusudurlar. Emeklilik şirketleri daha sonra ilerleyen bölümlerde detaylı bir biçimde açıklanacağı üzere, GVK md. 75/2-(16)'ya göre sistemden ayrılan ya da emeklilik hakkı elde edenlere yapılan ödemelerden GVK md. 94/1-(16) hükmü gereği vergi kesintisi yapmak zorundadır. Diğer taraftan hizmet erbabına (örneğin bünyelerinde istihdam ettikleri bireysel emeklilik aracılarına ve diğer hizmet erbabına) ödedikleri ücretler nedeniyle (GVK, md. 94/1-1 hükmü gereği) kesinti yapmak zorunda olup, kestikleri vergileri muhtasar beyanname ile (KVK, md. 31) vergi kesintisinin ilgili bulunduğu dönemlerde beyan etmek zorundadır

[937] Vergi sorumlusu, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nın 11'inci maddesinde; "***Yaptıkları veya yapacakları ödemelerden vergi kesmeye mecbur olanlar, verginin tam olarak kesilip ödenmesinden ve bununla ilgili diğer ödevleri yerine getirmekten sorumludurlar***" şeklinde tanımlanmaktadır.

(KVK, md. 16/2). GVK md. 94/1-6'da mükelleflerin kesinti yapmak zorunda oldukları diğer ödemeler sıralanmıştır[938].

Bireysel emeklilik şirketleri kaynakta kestikleri vergileri aylık ya da üç aylık dönemler itibariyle beyan ederler. Bireysel emeklilik şirketlerinden; çalıştırdıkları hizmet erbabı sayısı 11 ve daha fazla olanlar aylık hesap dönemi itibariyle (GVK, md. 98/1), 10 ve daha az olanlar ise aylık yerine üçer aylık hesap dönemi itibariyle beyan ederler (GVK, md. 98/3). Kaynakta tevkif edilen vergi hesap dönemini takip eden ay 20'nci günü akşamına kadar bağlı olunan vergi dairesine bildirilir (KVK, md. 15/5). Muhtasar beyanname ile beyan edilen vergi, beyannamenin verildiği ayın yirmi altıncı günü akşamına kadar ödenir (KVK, md. 21/4).

Kurumlar vergisi mükellefleri GVK'da hükmedilen esaslara göre cari dönemin kurumlar vergisinden mahsup edilmek üzere % 20 oranında geçici vergi ödemek zorundadır (KVK, md. 32/2). KVK ile % 20 olarak belirlenmiş oranı, % 5'e kadar indirmeye tekrar aynı orana çıkarmaya Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır (KVK, md. 32/3). GVK'da, mükelleflerin dönem içindeki (25/10/2000 tarihli ve 2000/1514 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile) üçer aylık kazançları üzerinden geçici vergi ödeyeceklerine hükmedilmiştir (GVK, md. Mükerrer 120/1). Hesaplanan geçici vergi üçer aylık dönemleri takip eden ikinci ay 14'üncü günü mesai saati bitimine kadar beyan edilecek ve aynı ay 17'nci günü ödenecektir (GVK, md. Mükerrer 120/2). Üçer aylık dönem sürecinde kesinti yoluyla ödenen kurumlar vergisi, kurumların ödeyecekleri geçici vergiden mahsup edilecektir. Ayrıca bir önceki dönem ödenen geçici vergi, cari dönemde hesaplanan geçici vergiden mahsup edilecektir.

[938] GVK md. 94/1-6'da mükelleflerin kesinti yapmak zorunda oldukları diğer ödemeler: Menkul kıymet ihraç giderleri, Kuruluş ve örgütlenme giderleri, Genel kurul toplantıları için yapılan giderler ile birleşme, devir, bölünme, fesih ve tasfiye giderleri, Tam mükellef kurumlar tarafından; tam mükellef gerçek kişilere, gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olmayanlara ve bu vergilerden muaf olanlara dağıtılan, GVK md. 75/2'nin (1), (2) ve (3) numaralı bentlerinde yazılı kâr paylarından, Tam mükellef kurumlar tarafından; dar mükellef gerçek kişilere, dar mükellef kurumlara (Türkiye'de bir işyeri veya daimi temsilci aracılığıyla kâr payı elde edenler hariç) ve gelir ve kurumlar vergisinden muaf olan dar mükelleflere dağıtılan, GVK md. 75/2'nin (1), (2) ve (3) numaralı bentlerinde yazılı kâr paylarından (kârın sermayeye eklenmesi kâr dağıtımı sayılmaz.), GVK md. 75/2'nin (4) numaralı bendinde yazılı menkul sermaye iradının ana merkeze aktarılan tutarı üzerinden yapılan ödemeler.

5.1.2.4 Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Gider Vergileri Kanunu Karşısındaki Durumu

GidVK md. 28 ve devam eden maddelerinde düzenlenen Banka ve Sigorta Muameleleri Vergisi (BSMV); banka, banker ve sigorta şirketlerinin işlemleri sonucunda doğan bir muamele vergisidir[939]. Dolayısıyla verginin mükellefi banka, bankerler ve sigorta şirketleridir (GidVK, md. 30). Verginin konusu banka ve sigorta şirketlerinin "***...Finansal Kiralama Kanununa[940] göre yaptıkları işlemler hariç olmak üzere, her ne şekilde olursa olsun yapmış oldukları bütün muameleler dolayısıyla kendi lehlerine her ne nam ile olursa olsun nakden veya hesaben aldıkları...***" paralardır (GidVK, md. 28/1). Mezkûr kanun md. 29'da BSMV'den istisna olan işlemler sıralanmıştır. Sıralanan istisnalar arasında bireysel emeklilik şirketlerine yönelik hükümlere yer verilmiştir. GidVK md. 29/1-(i)'ye göre emeklilik şirketlerinin akdettikleri emeklilik sözleşmeleri nedeniyle sözleşme ve poliçe üzerinden alınan değerler[941] BSMV'den müstesnadır. Bunun dışında GidVK md. 29/1-(u)'da hükmedildiği üzere; emeklilik şirketlerinin "***...kuruluşlarında veya sermayelerini artırdıkları sırada çıkardıkları hisse senetlerinin itibarî değerlerinin üzerinde elden çıkarılması sonucu kendi lehlerine kalan...***" değerler BSMV'den istisna edilmiştir.

Gelir İdaresi Başkanlığı'nın, bireysel emeklilik şirketleri ile aracılarının BSMV karşısındaki durumuna açıklık getirdiği 2 No'lu Gider Vergileri Kanunu Sirkülerinde[942]; vergiden müstesna haller dışında emeklilik şirketlerinin her türlü işlem sonucu lehe aldıkları paralardan dolayı BSMV'ye tabi olacakları açıklanmıştır.

İzahatta;

> *"4632 sayılı Kanun uyarınca münhasıran emeklilik sigortası faaliyeti için kurulan, ancak hayat ve ferdi kaza sigortaları dallarında da işlem yapabilen bireysel emeklilik şirketleri; 6802 sayılı Gider Vergileri Kanunu uygulamasında sigorta şirketleri kapsamında olduğundan, Gider Vergileri Kanununa göre istisna*

[939] Osman Pehlivan, **Vergi Hukuku**, Ağustos 2014 Basım, Trabzon: Celepler Basım Yayın Dağıtım, 2014, s. 378.
[940] Finansal Kiralama, Faktoring ve Finansman Şirketleri Kanunu, K.T. 21.11.2012/ 6361, R.G. 13.12.2012 / 28496.
[941] BETYSK md. 7'de emeklilik şirketlerinin, ***"...katılımcının sisteme ilk kez katılması sırasında ve yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde giriş aidatı talep...***" edebileceği "***... katkı payı, fon varlıkları veya fon gelirleri üzerinden yönetim gideri ve fon işletim masrafı kesintisi...***" yapma hakkının bulunduğu, "***...bireysel emeklilik hesaplarından yapılacak her türlü kesintilerin ve giriş aidatlarının emeklilik sözleşmesinde ve yapılacak ilan ve reklamlarda açık olarak...***" belirtilmesinin zorunlu olduğu hüküm altına alınmıştır.
[942] Gelir İdaresi Başkanlığı, **2 No.lu Gider Vergileri Sirküler**i, http://www.gib.gov.tr/gibmevzuat (20 Aralık 2016).

edilenler hariç olmak üzere yaptıkları her türlü işlemler sonucu lehe aldıkları paralar, BSMV'ye tabi bulunmaktadır"

denmek suretiyle bireysel emeklilik şirketlerinin müstesna haller dışında BSMV mükellefiyetinin doğabileceği ifade edilmiştir.

Sonuç olarak sirkülerde verilen izahatta; "***bireysel emeklilik şirketlerinin yalnızca emeklilik sözleşmeleri üzerinden aldıkları paralardan oluşan gelirleri, ... ve emeklilik şirketlerinin kuruluşlarında veya sermayelerini artırdıkları sırada çıkardıkları hisse senetlerinin itibari değerlerinin üzerinde elden çıkarılması sonucu kendi lehlerine kalan paralar, BSMV'den istisna edilmektedir. Bireysel emeklilik şirketlerinin belirtilen istisnalar dışında yapmış oldukları her türlü işlemler dolayısıyla kendi lehlerine nakden veya hesaben almış oldukları paralar, BSMV'ye tabidir***" denmektedir. O halde bireysel emeklilik şirketlerinin emeklilik sözleşmesi haricinde her ne ad altında olursa olsun namlarına nakden veya hesaben aldıkları paralar ile, ilk kurulmaları sırasında ya da daha sonra sermaye arttırmaları halinde çıkardıkları hisse senetlerinin itibarî değerleri üzerinde elden çıkarılması sonucu kendileri dışındaki kişilere kalan paralar BSMV'ye tabi olacaktır.

5.1.2.5 Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Damga Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu

DVK'ya göre kanunun ekinde yer alan (1) sayılı cetvelde yer alan kâğıtlar damga vergisine tabidir. DVK md. 1/1'de yer alan kâğıt terimi ***"...yazılıp imzalanmak veya imza yerine geçen bir işaret konmak suretiyle düzenlenen ve herhangi bir hususu ispat veya belli etmek için ibraz edilebilecek olan belgeler ile elektronik imza kullanılmak suretiyle manyetik ortamda ve elektronik veri şeklinde oluşturulan belgeleri..."*** (DVK, md. 1/2) ifade ettiğine hükmedilmiştir. Verginin mükellefi ise kâğıtları imza edenlerdir (DVK, md. 3/1). Damga vergisi nispi veya maktu olarak alınır (DVK, md. 10/1). Kâğıtların damga vergisi DVK'ya ekli (1) sayılı tabloda yazılı nispet veya miktarlarda hesaplanır (DVK, md. 14/1). Damga vergisi makbuz karşılığı, istihkaktan kesinti yapılması veya basılı damga konulması şekillerinden biriyle ödenir (DVK, md. 14/1).

DVK'nın ekli (1) sayılı listesinde yer alan ve belli parayı içeren mukavelenameler (sözleşmeler) damga vergisine tabidir. Sadece bu hükümden yola çıkarak; bireysel emeklilik

şirketlerinin katılımcılarla (sisteme katılmalarına yönelik olarak) akdettikleri bireysel emeklilik sözleşmelerinin damga vergisine tabi tutulacağı söylenebilir. Ancak DVK md. 9'da hükmedildiği üzere ekli (2) sayılı listesinde damga vergisinden müstesna kurumlarla ilgili kâğıtların sıralandığı (V) numaralı başlığın 21'inci sırasında yer alan düzenlemeye göre; emeklilik şirketlerinin *"...kuruluşları dâhil her türlü işlemlerinde düzenlenen ve damga vergisi bu şirketler veya fonlar tarafından ödenmesi gereken kâğıtlar*" damga vergisinden müstesna kabul edilmiştir. Bu hüküm aksi yönde yorumlandığında; bireysel emeklilik şirketlerinin taraf olduğu ancak damga vergisi mükellefiyetinin kendi üzerine doğmadığı işlemlerde şirket, damga vergisi hesaplamak durumundadır. Bu noktada bireysel emeklilik sözleşmesinin katılımcı ve şirket tarafından imzalandığı düşünüldüğünde damga vergisi mükellefiyetinin doğup doğmayacağı, doğması halinde bireysel emeklilik şirketlerinin durumunun ne olduğu önem taşımaktadır. Bu durumda bireysel emeklilik şirketi ile katılımcı arasında akdedilen sözleşmenin niteliğinin tespit edilmesi gerekecektir.

Bireysel emeklilik sözleşmesi; katılımcılara hesap açılması, bu hesaplara katkı paylarının ödenmesi, katkı paylarının fonlarda değerlendirilmesi ve birikimlerin hak sahiplerine ödenmesine ilişkin usul ve esasları aynı zamanda sözleşmeye taraf olanların hak ve yükümlülüklerini ortaya koyan sözleşmedir. Türk hukukunda sözleşmelerle ilgili genel düzenlemeler TBK'da düzenlenmiştir. TBK, TTK ve SK'da bireysel emeklilik sözleşmelerini tanımlayan genel bir ifade bulunmamaktadır. Ancak bu sözleşmeler iş görme borcu doğuran sözleşme[943] türü içerisinde olduğu söylenebilir. Bu tür sözleşmelerde sözleşme her iki tarafça imzalanmaktadır. Yani sözleşme her iki tarafı da ayrı ayrı bağlamaktadır. DVK md. 3/1 hükmünün lafzından da anlaşılmaktadır ki; bireysel emeklilik sözleşmelerini imzalamaları nedeniyle katkı payı ödeyen katılımcı ya da lehdar üzerine damga vergisi mükellefiyetinin doğacağıdır. Tekrar damga vergisinin mükellefinin; vergiye tabi kâğıtları imzalayanlar olduğu DVK md. 3/1 hükmünden yola çıkarak, bireysel emeklilik şirketlerinin ve de katkı payı ödeyenlerin verginin mükellefi olacağı sonucuna varılır.

Yukarıda açıklandığı üzere DVK'nın Ekli 2 sayılı listenin "V-Kurumlarla İlgili Kâğıtlar" başlıklı bölümünün 21'inci sıra hükmü, bireysel emeklilik şirketlerinin bu

[943] İş görme borcu doğuran sözleşmeler, "***...emek harcayarak ifa edilecek borçların üstlenildiği sözleşmelerdir***" (Nuri Erişgin, **Medeni Hukuk-II**, 2. Basım, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013, s.136.). Çünkü vekalet sözleşmelerinin iş görme borcu doğuran sözleşmeler içersinde yer aldığı ifade edilmektedir (Erişgin, s.187).

sözleşmelerden ötürü vergiden müstesna kabul edileceği sonucunu doğurur. Benzer şekilde; DVK'nın Ekli 2 sayılı listesinde "*Ticari ve Medeni İşlerin*" yer aldığı IV numaralı başlığın 5'inci sıra hükmünde, "***sigorta, reasürans ve koasürans sözleşmeleri, bireysel emeklilik, gruba bağlı bireysel emeklilik, işveren grup emeklilik sözleşmeleri, diğer kağıtlarda yer alan sigorta yaptırma taahhütleri ile sigorta primleri ve bireysel emeklilik katkı paylarının ödenmesine ilişkin kâğıtlar ve sigortanın tecdit ve temdidi ile temin olunan meblağın tezyidi halinde verilen beyanname ve avönanlar***" vergiden istisna edilmiştir. Bu iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde emeklilik sözleşmesinin her iki tarafı olan, emeklilik şirketi ile katılımcı yahut lehtarın birlikte vergiden müstesna olacağı sonucuna varılır. Yasa koyucunun iradesi hükmün kanunlaşmadan önceki tasarı metninde [944] açık olmamakla birlikte, vergi kanunlarında bazı değişiklikleri öngören 4697 sayılı kanunun[945], BES'e yönelen başka bir (ki; bu düzenleme emeklilik şirketlerinin BSMV istisnasına yönelik olan) düzenlemesinde, sistemin desteklenmesinin amaçlandığı şeklinde belirtilmiştir. Aynı kanunla düzenlenen ve bireysel emeklilik şirketlerine damga vergisi istisnası getirildiği düzenlemede de aynı amacın var olduğunu söylemek mümkündür.

5.1.3 Bireysel Emeklilik Fonlarının Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu

5.1.3.1 Bireysel Emeklilik Fonlarının Elde Ettiği Gelirler

Bireysel emeklilik sistemi birçok amaç yanında bireysel tasarrufları artırmak amacıyla kurulmuştur. Bu açıdan sistem, toplumun her kesiminden bireylerin tasarruflarını yarınları için saklayan, işleten ve geliştiren bir amaç gütmektedir. Bu sebeple birikim yapmak isteyen her katılımcıya ait bir hesap oluşturulmakta, tasarruflar bu hesaplarda toplanmaktadır. Bireysel emeklilik şirketleri kurdukları emeklilik yatırım fonları aracılığıyla katılımcıların birikimlerini saklama ve değerlendirme görevi üstlenmektedir. Bu hizmet dolayısıyla da bir ücret talep etmektedir. Bireysel emeklilik şirketlerinin vergilendirilmesi açısından yatırım öncesinde elde ettiği giriş aidatı ve yönetim gider kesintileri kuşkusuz kurumlar vergisinin konusu içerisinde yer alacaktır. Bu gelirler dışında kalan toplam gider kesintileri ise yatırım aşamasında emeklilik yatırım fonlarınca sunulan hizmetlerin karşılığı olarak yatırım getirileri

[944] TBMM, **Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı**, http://www2.tbmm.gov.tr/d21/1/1-0697.pdf (01 Ocak 2017).
[945] Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, K.T. 28.06.2001/ 4697, R.G. 10.07.2001/24458.

ya/ya da katkı payları üzerinden hesaplanarak/kesilerek bireysel emeklilik şirketlerine aktarılır. Bu kesintilerin de emeklilik şirketinin geliri olarak kabul edilmesi doğaldır. Ancak yatırım fonlarında biriken tasarruflar hak sahipleri olan katılımcılar adına işletilmekte ve bu fonların işletilmesinden gelir elde edilmektedir. Katılımcıların sistemden emekli olma ya da ayrılma halinde nasıl vergilendirileceğine yönelik başlıkta bu konuya daha detaylı değinileceği üzere; katılımcılar adına işletilen bu tür birikimlerin getirilerinin menkul sermaye iradı olarak gelir vergisine tabi tutulacağı görülecektir. Bu açıdan yatırım fonu kavramına ve fon türleri ile bu fonlardan elde edilen gelirlere değinmek gerekecektir.

Genel olarak yatırım fonu kavramı, SPK hükümleri uyarınca "***... tasarruf sahiplerinden fon katılma payı karşılığında toplanan para ya da diğer varlıklarla, tasarruf sahipleri hesabına, inançlı mülkiyet esaslarına göre SPK'ca belirlenen varlık ve haklardan oluşan portföy veya portföyleri işletmek amacıyla portföy yönetim şirketleri tarafından fon iç tüzüğü ile kurulan ve tüzel kişiliği bulunmayan mal varlığı...***" olarak tanımlanmaktadır (SPKan, md. 52/1). Fon çeşitli varlıklara sahiptir. Sahip oldukları varlıklar fon portföyünü oluşturmaktadır. Fonların sahip olduğu varlıklar para ve sermaye piyasası araçları ile kıymetli madenler ve diğer menkul kıymetlerden ibarettir. Yatırım fonları, portföylerinde bulunan menkul kıymetlerin alım satımından gelir elde etmekle birlikte, temettü gelirleri ve faiz diğer gelirleri arasında yer alır. Ayrıca fonun sahip olduğu menkul değerlerin fiyatının yükselmesi de fonun yatırım değerini yükseltir. Unutulmaması gereken önemli husus, fonun faaliyetlerinden elde edilen gelirler, katılımcılar adına elde edilen gelirler olarak kabul edildiğidir. SPK'nın 13.12.2007 tarih ve 45/1228 sayılı, emeklilik yatırım fonlarının belirlendiği kararda, açıklayıcı bilgilere yer verilmiştir.

Açıklamada:

"Gelir amaçlı fonlar, yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek temettü ve faiz gelirlerine ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır.

Büyüme amaçlı fonlar, yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek sermaye kazancına ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır.

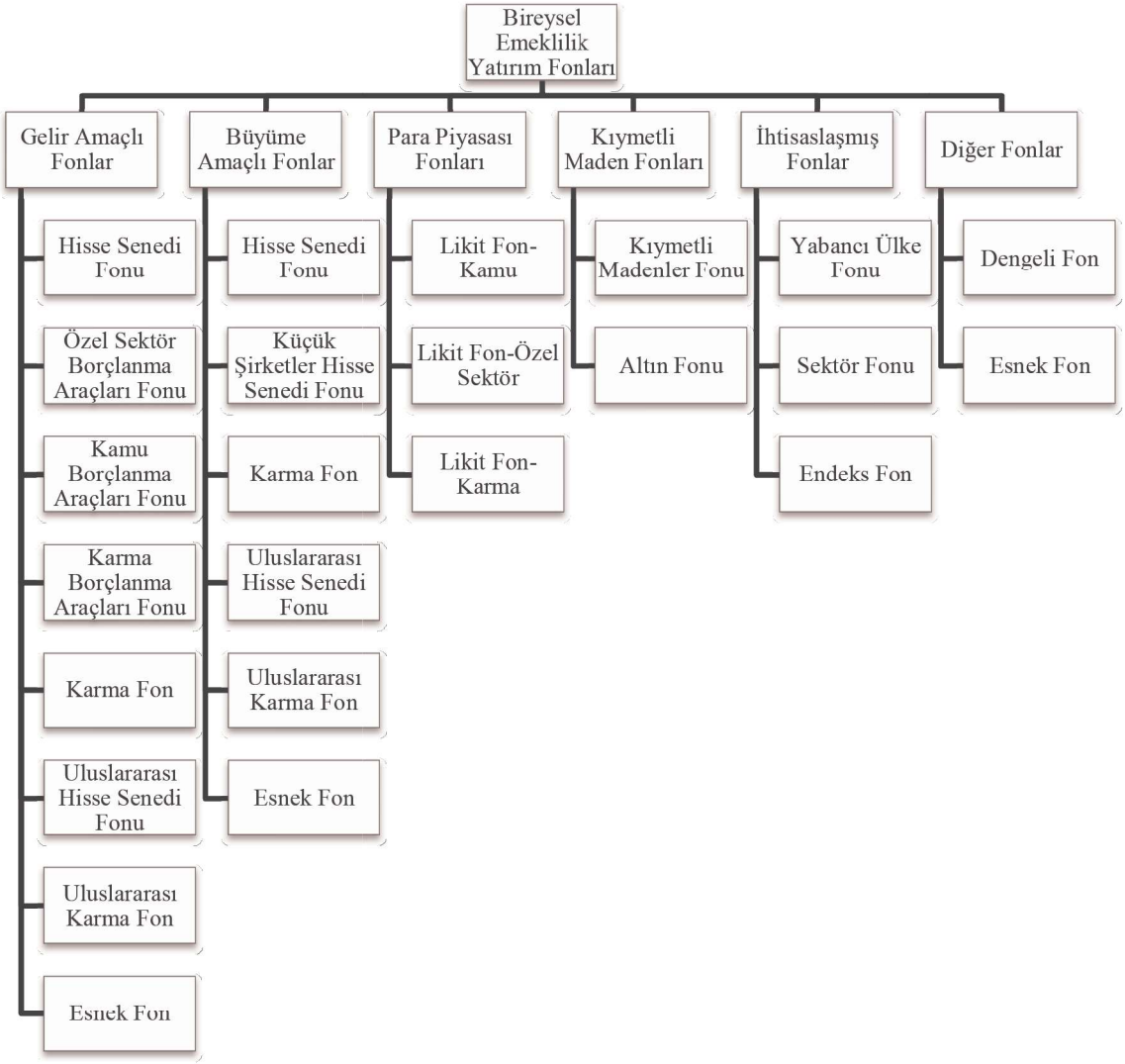
Para piyasası fonları, devamlı olarak portföyünde vadesine en fazla 180 gün kalmış likiditesi yüksek para ve sermaye piyasası araçları yer alan ve portföyünün ağırlıklı ortalama vadesi en fazla 45 gün olan fonlardır.

Kıymetli maden fonları, fon portföyünün en az %80'ini kıymetli madenler ve altına dayalı varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır."

denilmektedir. Bireysel emeklilik yatırım fonları ve fon içerikleri Şekil 2'de belirtilmiştir.

Aşağıda belirtilen bu fonların yanı sıra yine SPK'nın 10.05.2002 tarih ve 22/646 sayılı kararında ihtisaslaşmış fonlara yönelik açıklamalar yer almaktadır. Açıklamaya göre; "***ihtisaslaşmış fonlar, coğrafi bölge, ülke, sektör ve endeksler bazında yatırım yapan fonlardır***". Diğer fonlar ise SPK'nın her iki kararında belirttiği fon türlerine girmeyen diğer fonlar olarak tanımlanmıştır. SPK'nın her iki kararında belirtilen yatırım fon türlerinin açıklamalarında genel olarak temettü, sermaye kazancı ve faiz gelirlerinin elde edildiğine yönelik açıklamalara yer verilmiştir.

Bu açıklamalardan yararlanılarak aşağıda hazırlanan Tablo 13'de bu fon türleri tek tek ele alınarak, katılımcılar adına elde edilen gelirler açıklanmaya çalışılmıştır. Tablo 13'de de görüldüğü üzere katılımcı tarafından ödenen katkı paylarının yatırıldığı fonlardan elde edilen gelirler sermaye kazancı, faiz, temettü geliri şeklinde sıralanmıştır. Belirtilen bu tür gelirler Türk vergi mevzuatında menkul sermaye iradı kabul edilir ve BES'e katılanların hesaplarından ayrı bir yerde yani getiri hesaplarında izlenir.



Şekil 3 Bireysel Emeklilik Yatırım Fonları

Kaynak: 3.12.2007 tarih ve 45/1228 Sayılı Sermaye Piyasası Kurulu Kararı ve 10.05.2002 tarih ve 22/646 Sayılı Sermaye Piyasası Kurulu Kararı; Fuat Erdal (Ed.), **Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi**, 1. Basım, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2012, s. 143-144 ve 145'de yer alan bilgiler ışığında yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 14
Emeklilik Yatırım Fon Türleri ve Katılımcı Adına Elde Edilen Gelirler

	Emeklilik Yatırım Fonu		Yatırım Seçeneği	Elde Edilen Gelir
Bireysel Emeklilik Yatırım Fonları	Gelir Amaçlı Fonlar	Hisse Senedi Fonu	Fon portföyünün en az %80'ini düzenli temettü ödemesi yapan ve fiyat oynaklığı nispeten daha az olan hisse senetlerine yatıran ve temettü geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.	Temettü Geliri
		Kamu Borçlanma Araçları Fonu	Fon portföyünün en az %80'ini ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.	Faiz Geliri
		Özel Sektör Borçlanma Araçları Fonu	Fon portföyünün en az %80'ini özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.	Faiz Geliri
		Karma Borçlanma Araçları Fonu	Fon portföyünün en az %80'ini kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.	Faiz Geliri
		Karma Fon	Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini hisse senetlerine ve borçlanma araçlarına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.	Temettü ve Faiz Geliri
		Uluslararası Hisse Senedi Fonu	Fon portföyünün en az %80'ini, düzenli temettü ödemesi yapan ve fiyat oynaklığı nispeten daha az olan yabancı hisse senetlerine yatıran ve temettü geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.	Temettü Geliri
		Uluslararası Borçlanma Araçları Fonu	Fon portföyünün en az %80'ini, yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.	Faiz Geliri
		Uluslararası Karma Fon	Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.	Temettü ve Faiz Geliri
		Esnek Fon	Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Yönetmelik'in 5 inci maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmez.	Temettü ve Faiz Geliri
	Büyüme Amaçlı Fonlar	Hisse Senedi Fonu	Fon portföyünün en az %80'ini borsada işlem gören şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.	Sermaye Kazancı
		Küçük Şirketler Hisse Senedi Fonu	Fon portföyünün en az %80'ini küçük veya büyüme potansiyeli olan şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.	Sermaye Kazancı
		Karma Fon	Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini hisse senetleri ve borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.	Sermaye Kazancı
		Uluslararası Hisse Senedi Fonu	Fon portföyünün en az %80'ini, yabancı hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.	Sermaye Kazancı
		Uluslararası Karma Fon	Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.	Sermaye Kazancı

		Esnek Fon	Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Yönetmelik'in 5 inci maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmez.	Sermaye Kazancı
	Para Piyasası Fonları	Likit Fon Kamu	Fon portföyünün en az %80'i ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatırılmak kaydıyla fon varlıklarını borsa para piyasası işlemleri dahil para piyasası fonu tanımında yer alan vade yapısına sahip para ve sermaye piyasası araçlarında değerlendiren fondur.	Faiz Geliri
		Likit Fon Özel Sektör	Fon portföyünün en az %80'i özel sektör borçlanma araçlarına yatırılmak kaydıyla fon varlıklarını borsa para piyasası işlemleri dahil para piyasası fonu tanımında yer alan vade yapısına sahip para ve sermaye piyasası araçlarında değerlendiren fondur.	Faiz Geliri
		Likit Fon Karma	Fon portföyünün tamamını kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçları ve borsa para piyasası işlemleri dahil para piyasası fonu tanımında yer alan vade yapısına sahip para ve sermaye piyasası araçlarında değerlendiren fondur.	Faiz Geliri
	Kıymetli Madenler Fonları	Kıymetli Madenler Fonu	Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslararası borsalarda işlem gören altın ve diğer kıymetli madenlere dayalı varlıklara yatıran fondur.	Sermaye Kazancı
		Altın Fonu	Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslararası borsalarda işlem gören altına dayalı varlıklara yatıran fondur.	Sermaye Kazancı
	İhtisaslaşmış Fonlar	Yabancı Ülke Fonu,	Fon portföyünün en az %80'ini, sadece bir yabancı ülke tarafından veya bu yabancı ülkede yerleşik şirketler tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatıran fondur.	Faiz Geliri
		Sektör Fonu,	Fon portföyünün en az %80'ini, belirli sektör ya da sektörlerde bulunan şirketlerin hisse senetlerine yatıran fondur.	Temettü Geliri
		Endeks Fon,	Hisse Senedi Endeks Fonu, tahvil Endeks Fonu, Sektör Endeks Fonu veya benzer fonlar olmak üzere baz alınan ve Kurulca uygun görülen bir endeks kapsamındaki varlıklara, fon portföyünün en az %80'ini yatıran ve baz alınan endeks ile fonun birim pay değeri arasındaki korelasyon katsayısının en az 0,9 olmasını ve endeksteki artış kadar bir getiri elde etmeyi hedefleyen fondur.	Faiz Geliri
	Diğer Fonlar	Dengeli Fon	Fon portföyünün tamamını, hisse senedi ve/veya borçlanma araçlarının karmasından oluşturan ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.	Temettü ve Faiz Geliri
		Esnek Fon	Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Yönetmelik'in 5 inci maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmez.	Temettü ve Faiz Geliri

Kaynak: Tablo, 10.05.2002 tarih ve 22/646 Sayılı Sermaye Piyasası Kurulu Kararından aktarılmak suretiyle yazar tarafından hazırlanmıştır.

5.1.3.2 Bireysel Emeklilik Fonlarının Kurumlar Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu

Bireysel emeklilik fonları SPK'nın düzenleme ve denetimine tabidir. Bireysel emeklilik şirketleri gibi kurdukları bu fonlarda, KVK'nın md. 2/1 hükmüne göre SPK'nın düzenleme ve denetimine tabi fonlar kabul edildiğinden kurumlar vergisi mükellefi sayılırlar. Bireysel emeklilik yatırım fonları, elde ettiği kazançlar dolayısıyla KVK'nın md. 5/1- (d) bendinin 5 numaralı alt bendinde yer alan hükmünde [946] belirtildiği üzere kurumlar vergisinden müstesnadır. Bu hüküm iki sonucu doğurmaktadır. İlkinde katılımcıların tasarruflarıyla yaratılan fonların işletilmesi nedeniyle elde edilen gelirler, fonun kendisine ait gelir olarak kabul edilmediğidir. İkincisi ise, katılımcıya verilen yatırım hizmeti dolayısıyla bu aşamada yapılan toplam gider kesintilerinin fon bünyesinde değil, emeklilik şirketi bünyesinde vergilendirileceğidir. Aksi halde fon kapsamında vergiye tabi tutulan kazançların şirkete aktarılması halinde şirket kurum kazancı matrahına dâhil olacağı sonucunu doğurur ki; bu durum gerekli yasal düzenlemelerin olamadığı bir ortamda çifte vergilendirmeye neden olabilir.

Bireysel emeklilik fonlarına KVK kapsamında mükellefiyet tesis edilmediği gibi vergi sorumluluğu da tesis edilmemiştir. KVK'ya göre; yatırım fonu yöneten bireysel emeklilik şirketleri, kurumlara avanslar da dâhil olmak üzere nakden veya hesaben yaptıkları, KVK md. 15'de sıralanan ödemeler üzerinden istihkak sahiplerinin kurumlar vergisine mahsuben % 15 oranında kesinti yapmak zorundadırlar (KVK, md. 15/1). KVK md. 15/3'de *"**Emeklilik yatırım fonlarının kazançları hariç olmak üzere, Kanunun 5'inci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde yazılı kazançlardan, dağıtılsın veya dağıtılmasın, kurum bünyesinde % 15 oranında vergi kesintisi yapılır**"* düzenlemesi yer almaktadır.

KVK "İstisnalar" başlıklı md. 5/1-(d)'ye göre; Türkiye'de kurulu "***…, emeklilik yatırım fonlarının kazançları...***" kurumlar vergisinden müstesna kabul edilmiştir. Bu hükümle kanun yapıcı, emeklilik fonlarının kazançlarını vergiden müstesna tutmuştur. Ayrıca

[946] KVK, md. 5/1-(d): "... d) Türkiye'de kurulu; 1) Menkul kıymetler yatırım fonları veya ortaklıklarının portföy işletmeciliğinden doğan kazançları, 2) Portföyü Türkiye'de kurulu borsalarda işlem gören altın ve kıymetli madenlere dayalı yatırım fonları veya ortaklıklarının portföy işletmeciliğinden doğan kazançları, 3) Girişim sermayesi yatırım fonları veya ortaklıklarının kazançları, 4) Gayrimenkul yatırım fonları veya ortaklıklarının kazançları, 5) Emeklilik yatırım fonlarının kazançları, 6) Konut finansmanı fonları ile varlık finansmanı fonlarının kazançları..."

KVK md. 15/3'de[947] yer alan "***…Emeklilik yatırım fonlarının kazançları hariç olmak üzere…***" ibaresi ile emeklilik yatırım fonlarının yatırım gelirlerinin kaynakta vergi kesintisine tabi tutulamayacağı kabul edilmiştir. KVK md. 5/1-d'de yer alan ve emeklilik yatırım fonları haricinde kalan diğer tüm kazançlar kaynakta % 15 vergiye tabidir. Dolaysıyla emeklilik yatırım fonlarına tanınan istisna tam bir istisna olarak kabul edilecektir. Sonuç olarak bireysel emeklilik yatırım fonları kurumlar vergisi mükellefidir. Buna karşın KVK'nın 5/1-(d) ve 15/3'de yer alan hükümler bir arada değerlendirildiğinde, bireysel emeklilik yatırım fonlarının kurumlar vergisinden müstesna bir yatırım fonu olduğu ayrıca fonun elde ettiği gelirlerin kaynakta vergilendirilmesinin mümkün olmadığı sonucuna varılır.

5.1.3.3 Bireysel Emeklilik Fonlarının Gider Vergileri Kanunu Karşısındaki Durumu

GidVK'ya göre banka, banker ve sigorta şirketleri BSMV'ye tabidir. Banka ve sigorta muameleleri sonucunda lehe alınan paralar üzerine doğan bu vergi ile ilgili açıklamalar daha önce bireysel emeklilik şirketlerinin vergilendirilmesi bölümünde verilmiştir. Emeklilik şirketleri ile bu şirketlerin kurdukları fonlar bir nevi sigortacılık faaliyetinde bulunmaları nedeniyle yaptıkları tüm işlemlerden ötürü her ne ad altında olursa olsun lehlerine nakden veya hesaben aldıkları tüm paralardan BSMV hesaplamak zorunda oldukları kabul edilmiştir. Ancak hem bireysel emeklilik şirketleri hem de bireysel emeklilik yatırım fonlarının faaliyetleri GidVK md. 29'da sıralanan vergiden müstesna haller içerisinde sayılmaktadır. GidVK md. 29/1'e, 2001 yılında 4697 sayılı kanun[948] md. 12' ile eklenen (t) bendinde göre; emeklilik yatırım fonları, "***...sermaye piyasalarında yaptıkları işlemler nedeniyle elde ettikleri paralar***" vergiden müstesna olduğu kabul edilmiştir.

Gelir İdaresi Başkanlığı'nın bireysel emeklilik şirketlerinin ve aracılarının BSMV mükellefiyeti ve bunların elde ettikleri gelirlerin BSMV karşısındaki durumuna açıklık getiren 2 No'lu Gider Vergileri Sirkülerinde; *"**...bireysel emeklilik şirketine ait emeklilik yatırım fonlarının sermaye piyasalarından elde edeceği paralar...***" BSMV'den müstesna olduğu ayrıca açıklanmıştır. Buna karşın bireysel emeklilik yatırım fonlarının, belirtilen istisnai haller

[947] KVK vergi kesintisi başlıklı md. 15/3: (3) Emeklilik yatırım fonlarının kazançları hariç olmak üzere, Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde yazılı kazançlardan, dağıtılsın veya dağıtılmasın, kurum bünyesinde % 15 oranında vergi kesintisi yapılır.
[948] Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, K.T. 28.06.2001/4697, R.G. 10.07.2001/24458.

dışında yapmış oldukları her türlü işlemler dolayısıyla kendi lehlerine nakden veya hesaben almış oldukları paralar, BSMV'ye tabidir.

5.1.3.4 Bireysel Emeklilik Aracılarının Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu

5.1.3.4.1 Bireysel Emeklilik Aracılarının Elde Ettikleri Gelirler

Bireysel emeklilik aracıları bireysel emeklilik sözleşmelerin akdedilmesinde üstlendiği aracılık görevini, bireysel emeklilik şirketlerinde, bu şirketlere ait çağrı merkezlerinde, bankalarda, acentelerde ve saire yerlerde[949] ifa edebilirler. Aracılar bu tür işletmelerde hizmeti, işverene bağlı ve ona tabi olarak ayrıca işverenin emir ve talimatlarını yerine getirmek suretiyle ifa ederler. Yukarıda değinildiği üzere, bireysel emeklilik şirketleriyle acentelik sözleşmesi akdetmek suretiyle acenteler ve bankalar bireysel emeklilik şirketi adına bireysel emeklilik sözleşmesi akdetmeye yetkili kılınmıştır (BEAHY, md. 17/5). Bu noktada gerçek kişi olan bireysel emeklilik aracılarının bir işverene tabi olarak hizmet ifa etmeleri ile acentelik sözleşmesi ile bireysel emeklilik aracılığı hizmeti sunan tüzel kişilerin faaliyetleri ve bu faaliyetler nedeniyle elde etikleri gelirlerin vergi mevzuatı karşısındaki nitelikleri farklılık arz etmektedir. Konu, bu açıdan iki farklı başlıkta ele alınabilir. Bunlar; işverene (bireysel emeklilik şirketlerine ve aracılık faaliyetinde bulunan acentelere) tabi olarak çalışan bireysel emeklilik aracıları ve acentelik sözleşmesi akdeden acentelerin elde ettiği gelirler şeklindedir. Doğal olarak elde edilen gelirlerin vergilendirilmesi açısından konu iki başlık altında açıklanacaktır.

Acentelerin, bireysel emeklilik şirketleriyle akdettikleri sözleşme hükümlerine göre, BES'e dâhil ettikleri katılımcılar, yaptıkları tanıtımlar ile pazarlama ve diğer aracılık görevleri nedeniyle belirli bir ücret hakkı doğmaktadır. Uygulamada farklı sözleşmelere rastlanmakla birlikte, acenteler; aracılık ettikleri her bir sözleşme için bireysel emeklilik şirketinden asgari tutarda bir ödeme talep etmektedirler. Sözleşmenin unsurlarına göre bu ücret, katılımcının sisteme dâhil olması ardından başlangıçta en az üç ay ve devam eden aylarda düzenli ödeme yapmış olmasına bağlanmıştır. Düzenli ödeme yapan katılımcı sayesinde aracı acente, üç yıllık süre boyunca bireysel emeklilik şirketinden bir bedel tahsil etmektedir. Nispi oranlar

[949] Bireysel emeklilik ürünlerinin katılımcı adaylarına ulaşmasını sağlayan kişi ve kurumlar dağıtım kanalları olarak adlandırılır. Bunlar; banka, bireysel direkt satış, kurumsal satış, acente, broker, çağrı merkezi, internet olarak sıralanabilir (Emeklilik Gözetim Merkezi AŞ, (t.y.). "Terimler Sözlüğü", http://www.egm.org.tr/?pid=496 (08 Mayıs 2016).

şeklinde tahsil edilen bedel, ödemenin sona ereceği yılla yaklaştıkça azalmaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki; bireysel emeklilik şirketi, acenteye yapacağı komisyon ödemesini, katılımcıdan tahsil ettiği katılım paylarından yapmamaktadır[950]. Acentelerin ifa ettikleri bu tür hizmetler ticari faaliyet kabul edilmektedir. Bu nedenle elde edilen kazanç ticari kazanç olarak vergiye tabi olacaktır. Bireysel emeklilik şirketleri aracılık faaliyetinde bulunan acentelere yapmış olduğu komisyon ödemeleri sebebiyle "Sigorta Komisyon Gider Belgesi" düzenlemek zorundadır[951]. Bireysel emeklilik şirketince sigorta komisyon gider belgesi düzenlenerek aracı acenteye yapılan ödeme dolayısıyla acente ayrıca belge düzenlemek zorunda değildir[952].

Aracılık faaliyetinde bulunan gerçek kişiler, bireysel emeklilik şirketlerinde ya da onlara bağlı çağrı merkezlerinde, acentelerde veya bankalarda hizmet erbabı olarak çalışabildikleri daha önce ifade edilmişti. Acenteler ya da bankalar aracılık faaliyetinin gereklerini yerine getirmek üzere aracılık yetki belgesine sahip olanlar ile bir hizmet sözleşmesi akdetmek ve bu kişileri istihdam etmek zorundadır. İşverenine tabi ve bağlı olarak çalışan aracılar, aylık çalışmaları karşılığında bir ücret hak ederler. Bunun yanında aracılık ettikleri her bir bireysel emeklilik sözleşmesi için ayrıca prim hakkına sahip olurlar. Bu şekilde aracılık faaliyetinde bulunanların elde etikleri ücret ve prim toplamı GVK md. 61/2 hükmüne göre gelir unsurlarından biri olan ücrete karşılık gelmektedir.

5.1.3.4.2 Aracılık Hizmeti İfa Edenlerin Elde Etikleri Gelirlerin Vergilendirilmesi

Bireysel emeklilik aracıları aracılık mesleğini, bir hizmet akdi ya da acente sözleşmesiyle yerine getirirler. Hizmet akdinin TBK ve İK'da ki tanımına daha önce değinilmişti. Bu tanımlar göz önüne alındığında bireysel emeklilik aracısı, ister gezici ister sabit olsun, bir işverene bağlı ve işverenin talimatlarına uymak suretiyle aracılık mesleğini ifa etmektedir. Kanuni düzenlemelerle sorumluluk ve ödevler yüklenen bireysel emeklilik aracıları, bunun karşılığında belirli bir ücret talep etme hakkına sahiptir. O halde ücretin tanımı ve kapsamı elde edilen gelirin vergilendirilmesinde önem taşımaktadır.

---

[950] Sarıaslan, s. 179.
[951] Levent Gençyürek, "Bireysel Emeklilik Aracılarının Vergilendirilmesi", **Yaklaşım Dergisi**, Sayı. 140, Ağustos 2004, s. 49.
[952] Gelir İdaresi Başkanlığı, **243 Sıra No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği**, R.G. 07.09.1995 / 22397.

Ücret GVK md. 61/1'de; işverene bağımlı, belirli bir işyerine tabi olarak çalışanlara ifa ettikleri hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatleri ifade etmektedir. Dolayısıyla bireysel emeklilik aracılarına aracılık hizmeti karşılığında ödenen menfaatler ücret olarak kabul edilmektedir ve gelir vergisine tabidir. Ödenen ücretin *"...ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması..."* önem taşımamakta, GVK md. 61/2'de sıralanan ödemelerin tamamı ücret kabul edilerek vergiye tabi tutulmaktadır. O halde bireysel emeklilik aracısına hizmetleri karşılığında ödenen primlerde ücret kabul edilecek ve bu kapsamda değerlendirilecektir. Elde edilen ücretin vergilendirilmesiyle ilgili; GVK'nın md. 61-64 ile GVK md. 94/1, md. 98/1, md. 103 ve md. 119/1'de yer alan hükümler uygulanacaktır[953].

5.1.3.4.3 Aracılık Faaliyetinde Bulunan Acentelerin Elde Ettikleri Gelirlerin Vergilendirilmesi

Bireysel emeklilik şirketleri ile acentelik sözleşmesi akdeden bireysel emeklilik aracılarının acentecilik faaliyetleri esas olarak TTK'da düzenlenmiştir. Buna karşın SK'da da acentelere yönelik hükümler mevcuttur. Aynı zamanda İş Kanunu'nda sigortacılık faaliyetlerine yönelik hükümlere rastlanmaktadır.

TTK md. 3'de, TTK kapsamına giren tüm hususlar ile ticari işletmeyi ilgilendiren bütün işlem ve fiiller ticari iş olarak kabul edilmiştir. Benzer şekilde İş Kanunu md. 111/1-(2)-(b) alt bendinde bankacılık ve finans sektörü ile ilgili işler yanında sigortacılık, komisyonculuk işleri ticari işlerden sayılmıştır. TTK'da ticari işlerin ticari işletme bünyesinde

[953] Bireysel emeklilik aracılarına işveren tarafından ödenen ücret gerçek usulde vergiye tabidir (GVK md. 63/1). Hak edilen ücret toplamı GVK md 94/1-1 hükmü gereği kaynakta kesinti yöntemine göre vergilendirilecektir. Vergi sorumlusu sıfatıyla bireysel emeklilik şirketleri, bankalar ya da acenteler hizmet erbabınca elde edilen ücret toplamı üzerine GVK md. 103'de yer alan tarifede belirlenen oranları uygulamaktadırlar (GVK md 94/1-1). Yani verginin oranı gelir vergisinin artan oranlı tarifesinde yer alan matrah dilimleri itibariyle uygulanacaktır. Bu rejim nihai vergilendirme olacaktır. Kaynakta vergiyi kesen vergi sorumluları kestikleri vergiyi muhtasar beyanname ile hesap dönemini takip eden ayın 23'üncü günü akşamına kadar beyan etmekle mükelleftirler (GVK md. 98/1). Vergi sorumlusu olan işverenlerden çalışan sayısı 10 ve daha az olanlar her ay beyanname vermek yerine üçer aylık dönemler itibariyle beyanda bulunurlar (GVK md. 98/1). Yani vergilendirme dönemi; 11 ve daha fazla çalışana sahip sorumlular için birer aylık dönemler iken 10 ve daha az kişi çalıştıranlar için hesap döneminin üçer aylık kesitleridir. Kaynakta kesilen ve muhtasar beyanname ile beyan edilen vergi, beyan edilen ayın 26'ncı günü akşamına kadar ödenir (GVK, md. 119/1).

tacirler tarafından yürütülmesi zorunluluğu dikkate alınmakla birlikte, bireysel emeklilik şirketleriyle acentelik sözleşmesi akdedenlerin ticaret unvanları altında yürüttükleri faaliyetlerin ticari faaliyet kapsamında olduğunu kabul etmek olanaklıdır. Aracılık mesleğinin hukuki niteliğinin belirlendiği bir önceki başlıkta bireysel emeklilik aracılarının acentelik sözleşmesinin TTK'da düzenlenmesi, acentecilik faaliyetinde bulunanların işlemlerinin ticari işlerden kabul edildiğinin göstergesi olarak kabul edilmesi sonucunu doğurmaktadır. Diğer taraftan TTK md. 124'de ticaret şirketleri sayılmak suretiyle belirtilmiştir. Ticaret şirketleri; kolektif şirket, komandit şirket, anonim şirket, limited şirket ve kooperatif şirketlerden ibarettir (TTK md. 124/1). O halde Türk vergi mevzuatına göre limited şirket vb. sermaye şirketi şeklinde örgütlenerek aracılık hizmeti sunanlar kurumlar vergisine tabi olurken, kolektif şirket şeklinde örgütlenerek aracılık hizmeti sunan kolektif şirket ortakları gelir vergisine tabi olacaklardır. Bu durumda limited şirket vb. sermaye şirketi şeklinde örgütlenerek aracılık hizmeti sunanlar KVK'nın genel hükümlerine göre vergilendirilecektir[954]. Aynı şekilde kollektif şirket vb. şirket şeklinde örgütlenerek aracılık hizmeti sunan şirket ortakları GVK'nın genel hükümlerine göre vergilendirilecektir[955].

---

[954] Sermaye şirketleri kurumlar vergisi mükellefidirler (KVK, md. 1/a). Acentelik sözleşmesi akdederek aracılık hizmetini ifa eden sermaye şirketlerinin elde ettikleri kazanç ve iratlar, ticari kazanç kabul edilir ve kurumlar vergisine tabidir. Kurumlar vergisi mükellefleri elde ettiği her tür kazanç ve iratın matrah tespitinde, GVK'nın ticari kazanç hükümleri uygulanacaktır (KVK, md. 6/2). Kurumlar vergisi mükellefleri birinci sınıf tacir olarak kabul edilirler ve bilanço esasına tabidirler. Bunun yanı sıra birinci sınıf tacir olan kurumlar vergisi mükellefleri birinci sınıf tacirler gibi defter tutarlar. Kurumlar vergisi mükellefleri bir hesap döneminde tespit ettikleri safi kurum kazancını yıllık olarak hesap dönemini takip eden dördüncü ay 1'i ile 25'i arasında beyan ederler (KVK, md. 14/3). Beyan edilen matrah, acentenin bağlı olduğu idare tarafından tarh edilir (KVK, md. 16/3). Kurumlar vergisi mükellefi bireysel emeklilik aracılık hizmeti ifa edenler, tarh edilen vergilerini beyanname verilen ayın sonuna kadar öderler (KVK, md. 21/1). Kurumlar vergisi mükellefleri, câri vergilendirme döneminin kurumlar vergisine mahsup edilmek üzere GVK mükerrer md. 120'de belirtilen esaslara göre ve %20 oranında geçici vergi öderler (KVK, md. 32/1 ve 2). Bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunan sermaye şirketleri üçer aylık dönemler itibariyle geçici vergilerini üçer aylık dönemi takip eden ikinci ayın 14'üncü günü beyan ederler ve 17'nci günü öderler (GVK mükerrer md. 120/Ek Fıkra). Kurumlar vergisi mükellefleri tarafından ödenmiş geçici vergi tutarları yıllık olarak ödenecek kurumlar vergisinden mahsup edilir (GVK mükerrer md. 120/2).

[955] GVK'da ticari işlerden elde edilen kazanç ve iratlar ticari kazanç olarak kabul edilmektedir (GVK md. 37/1). Mezkûr maddenin üçüncü fıkrasında kolektif ortaklıkta ortakların, adi ve sermayesi paylara bölünmüş komandit ortaklıklarda komandit ortakların, ortaklık kârından aldıkları payların ticari kazanç olduğuna hükmedilmiştir. Bununla birlikte GVK md. 51'de ticari kazanç matrahının tespitinde öngörülen yöntemlerden biri olan basit usulden yararlanamayacak olanlar sıralanırken, aracılık faaliyetinde bulunanların yani tavassut işi yapanların basit usulden yararlanamayacakları hüküm altına alınmıştır. Bu düzenleme dolaylı olarak aracılık faaliyetini ticari iş mahiyetinde yapan gerçek ya da tüzel kişilerin elde ettikleri kazançların ticari kazanç kapsamında değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Diğer taraftan aracılık hizmetini ifa edenler, GVK md. 37 ile md. 51 arasında yer alan hükümlere tabidir. Acentelik faaliyetinde bulunan gelir vergisi mükellefleri matrahlarını gerçek usulde tespit edeceklerdir. Gerçek usule tabi bireysel emeklilik aracıları VUK md. 176'da, defter tutma bakımında; birinci sınıf tacirler ve ikinci sınıf tacirler şeklinde ikiye ayrılmıştır. VUK md. 177'de birinci sınıfa dâhil tacirler için mal alım-satım ya da gayrisafi hâsılalarına yönelik sınırlar verilmiştir (VUK, md. 177/1-1, 2, 3). VUK md. 177/1-(4) ve md. 177/1-(5)'de; her türlü ticaret şirketleriyle kurumlar vergisi mükellefi tüzel kişiliklerin birinci sınıf tacir oldukları kabul edilmiştir.

Birinci sınıf tacir aracılar, tespit ettikleri matrahlarını GVK md. 83 ve 84'e göre yıllık gelir vergisi beyannamesi ile beyan edeceklerdir. Matrah, hesap dönemini takip eden üçüncü ayın 1 ile 25'i arasında bağlı olunan vergi idaresine beyan edilecektir. Mükellefin yıllık gelir vergisi; vergiye tabi gelirlerin yıllık toplamından GVK md. 31'de izin verilen indirimler düşüldükten sonra kalan tutara GVK md. 103'de yer alan tarife uygulanarak hesaplanır (GVK, md. 104). Hesaplanan vergi iki

5.1.3.4.4 Bireysel Emeklilik Aracılarının Gider Vergileri Kanunu Karşısındaki Durumu

Daha öncede ifade edildiği üzere, aracılık faaliyetinin bir acente tarafından ifa edilmesi mümkündür. Yani bireysel emeklilik şirketleriyle acentelik hizmet sözleşmesi akdedilmesi halinde acentelerin aracılık faaliyetini ifa etmelerine izin verilmektedir. Bir açıdan aracı sigorta kuruluşları/acenteleri; banka, banker ya da sigorta şirketi kabul edilerek, yapmış oldukları bireysel emeklilik işlemleri üzerine BSMV mükellefiyetinin tesis edilebileceği düşünülebilir. Hukuki izahatlar; aracılık faaliyet yürüten acentelerin, yapmış oldukları aracılık hizmetleri nedeniyle, "***...her ne nam ile olursa olsun nakden veya hesaben aldıkları paralar...***", BSMV'ye tabi olacağı yönündedir[956]. Dahası idarenin vermiş olduğu bu izahatta, aracılık faaliyeti yürüten sigorta acentelerinin, bazı şartlar altında BSMV mükellefiyetinin doğacağı ifade edilmiştir[957]. Bu yorum her zaman için doğru sonuca ulaşılmasına imkân vermeyecektir.

Şöyle ki; adı geçen sirkülerinde, sigorta acentelerinin BSMV mükellefiyetinin "***...poliçe tanzim etmelerine ve tahsilâta yetkili olup olmadıklarına bağlı olduğu...***" yönünde bir izahat geliştirilmiştir. Dolayısıyla aracılar üzerine BSMV mükellefiyetinin doğması için şartlardan biri poliçe tanzim etmek diğeri ise tahsilâta yetkili olmaktır. Yani bireysel emeklilik aracılarının BSMV mükellefiyetinin doğması da onların poliçe tanzimiyle yetkilendirilmelerine veya katkı payı, giriş aidatı, vb. gelirlerin tahsilâtına yetkili olup olmadıklarına bağlanmıştır. BEAHY'nin açık hükmü gereği bireysel emeklilik aracıları, bireysel emeklilik sözleşmesine ilişkin olarak katkı payı, giriş aidatı ya da benzeri adlar altında herhangi bir tahsilât ya da para alış verişine taraf olamazlar (BEAHY, md. 19). Yani herhangi bir şekilde tahsilât yapamazlar. O halde acentelik faaliyetinde bulunan bireysel emeklilik aracılarının BSMV mükellefiyetinin doğması yönündeki ilk şart ortadan kalkacaktır. Diğer şart olan poliçe tanzim etmek unsuru ise yine acentelerce yerine

---

eşit taksitte, Mart ve Temmuz aylarında ödenir (GVK, md. 117/2). Bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunan gelir vergisi mükellefleri GVK mükerrer md. 120'ye göre "***...cari vergilendirme döneminin gelir vergisine mahsup edilmek üzere...***" üçer aylık dönemler itibariyle %15 oranında geçici vergi ödemek zorundadır. Geçici vergi, üçer aylık dönemleri izleyen ikinci ayın on dördüncü günü beyan edilir ve aynı ayın on yedinci günü akşamına kadar bağlı olunan vergi idaresine ödenir (GVK mükerrer md. 120/Ek Fıkra). Bu kapsamda ödenmiş geçici vergi tutarları yıllık olarak ödenecek gelir vergisinden mahsup edilir (GVK mükerrer md. 120/2).

[956] Gelir İdaresi Başkanlığı, **2 No.lu Gider Vergileri Sirküleri**, http://www.gib.gov.tr/gibmevzuat# (20 Aralık 2016).

[957] Gelir İdaresi Başkanlığı, **2 No.lu Gider Vergileri Sirküleri**, http://www.gib.gov.tr/gibmevzuat# (20 Aralık 2016).

getirilmemektedir. Bu noktada poliçe tanzim etme fiili[958], acente ile katılımcı arasında değil, katılımcı ile bireysel emeklilik şirketi arasında gerçekleşmekte ve aracılar tanzim edilen poliçeye aracılık etmektedirler. Burada da ikinci şart sağlanamamıştır. Bu iki şartın yokluğu aracılar üzerine BSMV mükellefiyetinin doğmayacağı yönünde bir kanı oluşturmaktadır. Ancak yukarıda adı geçen Gider Vergileri Sirküleri'nde yönetmeliğin açık hükmüne rağmen emeklilik şirketlerinin sözleşme akdi ile tahsilât konularında acentelik faaliyetinde bulunan aracıları yetkilendirmeleri halinde *"...bireysel emeklilik aracıları tarafından yapılan her türlü muameleler dolayısı ile lehe alınan paralar..."* BSMV'ye tabi tutulacağı yönünde bir açıklamaya yer verilmiştir. İzahatte açık olmayan ancak anlaşılması gereken şudur ki; bireysel emeklilik aracılarının aracılık yaptıkları her bireysel emeklilik sözleşmesi nedeniyle şirketten hak ettikleri ücretlerin, lehe alınan para olarak kabul edilerek BSMV'ye tabi olacağıdır. Yoksa aracı kişiler bireysel emeklilik şirketleri adına katkı payı vb. hiç bir ödemeyi lehlerine alamazlar ya da sözleşmenin bir tarafı olamazlar. Dolayısıyla bu işlemler nedeniyle bir BSMV mükellefiyetinin doğması mümkün değildir.

5.1.3.4.5 Bireysel Emeklilik Aracılarının Katma Değer Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu

Türkiye'de KDV, 3065 sayılı kanun kapsamında ticari, sınaî, zirai faaliyet ve serbest meslek faaliyeti çerçevesinde yapılan teslim ve hizmetler ile her türlü mal ve hizmet ithalatı yanında KDVK md. 1/1'in (3) numaralı bendinde sıralanan diğer faaliyetlerden doğan teslim ve hizmetler üzerinden hesaplanan bir vergidir (KDVK, md. 1/1, 2 ve 3). KDV'de vergiyi doğuran olay malın teslimi ya da hizmetin ifa edilmesidir (KDVK, md. 10/1-a). KDVK'da hizmet *"...teslim ve teslim sayılan haller ile mal ithalatı dışında kalan işlemler..."* şeklinde tanımlanmıştır (KDVK, md. 4/1). Hizmet sayılan işlemler; "***...bir şeyi yapmak ve işlemek, meydana getirmek, imal etmek, onarmak, temizlemek, muhafaza etmek, hazırlamak, değerlendirmek, kiralamak, bir şeyi yapmamayı taahhüt etmek gibi...***", eylemlerle yerine getirilebilir (KDVK, md. 4/1). KDVK'da hizmet tanımı yapıldıktan sonra hizmet sayılan haller ayrıca açıklanmıştır. Buna göre; "***...vergiye tabi bir hizmetten, işletme sahibinin,***

[958] Türk Dil Kurumuna göre tanzim etmek düzenlemek anlamında kullanılmaktadır. Buradan poliçe düzenlemek deyimine ulaşılır ki; poliçeler iltihaki birer sözleşme olarak bireysel emeklilik şirketlerince maktu şekilde hazırlanmakta ve sözleşmenin bir tarafı olmaktadır. Diğer taraf ise katılımcı kişidir. Aracının bu açıdan sözleşmenin ya da poliçenin imzalanmasında sadece aracılık görevini üstlendiğini kabul etmek daha doğru olacaktır.

işletme personelinin veya diğer şahısların karşılıksız yararlandırılması..." ayrıca hizmet sayılmaktadır. Verginin mükellefi vergiye tabi malı teslim eden ya da hizmeti ifa edenlerdir (KDVK, md. 8/1-a).

Bireysel emeklilik aracıları bireysel emeklilik şirketi ile katılımcı arasında köprü vazifesiyle bir hizmet sözleşmesi kapsamında aracılık hizmeti sunarlar. Aracılar, mevzuata, mesleğin gereklerine ve iyi niyet kurallarına uygun davranmak koşuluyla faaliyette bulunurlar ve katılımcının taleplerine uygun olarak gerekli bilgi ve belgeleri hazırlarlar (BEAHY, md. 17/1, md. 17/2). Aynı zamanda aracılar birer rehber konumundadır. Çünkü aracı, katılımcının yaşı ve beklentilerini dikkate alarak, sistemin uzun vadeli yapısını ve vergi düzenlemelerini göz ardı etmeden katılımcıya uygun tavsiyede bulunmakla (BETYSK, 11/3-c; BEAHY, md. 17/2) yükümlüdür. Görüldüğü üzere aracı bir hizmetin ifasına taraf olmaktadır. Yani aracılar bir hizmetin yerine getirilmesinde sağlayıcı konumundadır. Buna, danışmanlık hizmeti denilebilir.

KDVK'da düzenlendiği üzere KDV'nin konusunu, Türkiye'de "***Ticari, sınai, zirai faaliyet ve serbest meslek faaliyeti çerçevesinde yapılan teslim ve hizmetler***" oluşturmaktadır. Dolayısıyla bireysel emeklilik aracılarının ifa ettiği hizmetlerin kullanıcılarına teslimi KDV'nin konusu içerisinde yer alacaktır. Bilindiği üzere aracılık faaliyeti işverene bağlı ifa edilebileceği gibi acente hizmet sözleşmesi ile ticari kapsamda da yürütülebilir. Bu açıdan aracılık faaliyetinde bulunanların KDVK karşısındaki durumları iki açıdan ele alınmak durumundadır. Bunlardan ilkinde bir işverene (yani bireysel emeklilik şirketine ya da acenteye) bağlı olarak çalışan ve ücret geliri elde eden aracılar ele alınacaktır. Ücretli olarak bireysel emeklilik faaliyetinde bulunan aracıların ifa ettikleri aracılık hizmeti KDV'ye tabi değildir. Burada bir duraksama bulunmamaktadır. Çünkü KDV'nin konusunun belirlendiği KDVK md. 1'de buna yönelik bir belirleme bulunmamaktadır. Ücret geliri elde edenlerin işverenlerine sundukları hizmetler, KDV'ye tabi değildir[959].

İkinci durumda ise aracılık faaliyetinde bulunan acenteler ele alınacaktır. Sigortacılık faaliyetleri ticari işlerden kabul edildiği için sigorta acenteliği işleri de, hem SK hem de TTK hükümleri de dikkate alınarak, ticari faaliyetlerden kabul edilecektir. Bireysel emeklilik

[959] Gelir İdaresi Başkanlığı, **60 No.lu Katma Değer Vergisi Sirküleri**, http://www.gib.gov.tr/gibmevzuat# (20 Aralık 2016). Sirkülerde kıdem tazminatının çalışana ödenen bir ücret olarak kabul edilmesi nedeniyle, bu ödemenin KDV'ye konu olmayacağı açıklanmıştır.

şirketiyle acentelik sözleşmesi akdetmek suretiyle aracılık faaliyetinde diğer bir değişle ticari faaliyette bulunan acentelerin ifa ettikleri hizmetlerin KDV'ye tabi olması gerekir. Ancak KDVK md. 17'nin "*diğer istisnalar*" başlıklı dördüncü fıkrasına göre, BSMV ***"...kapsamına giren işlemler ve sigorta aracılarının sigorta şirketlerine yaptığı sigorta muamelelerine ilişkin işlemler...***" KDV'den istisnadır. Dolayısıyla acente hizmet sözleşmesi ile faaliyette bulunan bireysel emeklilik aracılarının bireysel emeklilik sistemiyle ilgili hizmetlerin tanıtımı, pazarlanması, satışı ve katılımcılara gerekli tavsiyelerde bulunma ile BES'e ilişkin diğer aracılık hizmetlerine ilişkin faaliyetleri "***...sigorta aracılarının sigorta şirketlerine yaptığı sigorta muamelelerine ilişkin işlemler...***" kapsamında değerlendirilerek KDV'den istisna edilmiştir[960]. Bu nedenle KDV'nin konusuna giren başkaca bir işlem yapmayan bireysel emeklilik aracılarının KDVK'nın md. 8/1-(ı) bendine göre isteğe bağlı mükellefiyet tesis ettirmelerine de gerek bulunmamaktadır[961].

[960] Aydın ve Kaplan, s.110.
[961] Gençyürek, *Bireysel Emeklilik Aracılarının Vergilendirilmesi,* s. 49'dan Aktaran Aydın ve Kaplan, s. 110.

TÜRKİYE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE KATILIMCILARIN VERGİLENDİRİLMESİ

6 Türkiye Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılımcıların Vergilendirilmesi

6.1 Bireysel Emeklilik Sistemine Katılanların ve Elde Edilen Gelirlerin Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu

6.1.1 6327 Sayılı Kanun Öncesi Vergilendirme Rejimi ve Sorunlar

6.1.1.1 Bireysel Emeklilik Sistemine Katkı Payı Ödeyen İşverenlerin Gelir Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumları

BES'de köklü değişiklikler öngören 6327 sayılı kanun öncesinde işverenler tarafından BES'e ödenen katkı payları bugün de olduğu gibi işverenin vergiye tabi ticari kazancından indirim konusu yapılmaktaydı.

Ücreti tanımlayan GVK md. 61'de; *"...işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir*" denilmek suretiyle ücretin özellikleri ortaya konulmuştur. Devam eden fıkrada ise; çalışana *"...ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya (...)*" benzeri şekilde ödenmiş olması ödemenin niteliğini değiştirmeyecek, sayılan bu ödemelerde ücret kabul edilecektir. Tek başına bu hüküm ele alındığında işveren tarafından BES'e aktarılan katkı payları ücret niteliğinde olup, çalışanın vergiye tabi gelirine dâhil edilmesi gerekmektedir. Ancak o dönem yürürlükte olan GVK'nın md. 40/1-(8), md. 63/1-(3) ve md. 89/1 hükümlerine göre işveren tarafından BES'e ödenen katkı paylarının yine adı geçen hükümlerle getirilen sınırlar dâhilinde indirime konu edilmekteydi.

GVK'nın değiştirilmeden önce yürürlükte olan (mülga) md. 40/1-(8), md. 63/1-(3) ve md. 89/1 hükümlerine göre; BES'e işveren ya da hizmet erbabı tarafından aktarılan prim, aidat ya da katkı payları birlikte dikkate alınmak suretiyle, ödendiği ay elde edilen ücretin %10'unu ve asgari ücretin yıllık tutarını aşmayacağı hükmedilmekteydi. Bireysel emeklilik katkı payları dışında, şahıs sigortalarına ödenen primler için belirlenen indirim tutarı ise; primin

ödendiği ayda elde edilen gelirin %5'i olarak belirlenmişti. Bu düzenlemelerin bireysel emeklilik şirketleri ve hayat sigorta şirketleri arasında rekabet eşitsizliği yarattığı konusunda çeşitli eleştiriler bulunmaktaydı[962]. Ayrıca bireysel emeklilik şirketine katkı payı ödeyen ve ticari faaliyette bulunan işverenlere yönelik bu uygulamanın vergilemede adalet ve eşitlik ilkelerine aykırılık oluşturduğu düşünülmekteydi[963]. Şöyle ki; GVK'ya göre işveren konumunda olan sadece ticaret erbapları değildir. Zirai işletme sahibi çiftçiler ile serbest meslek erbaplarının yanında çalıştırdığı ücretliler adına BES'e ödenen katkı paylarının indirim müessesesinden yararlanması gerektiği getirilen önemli eleştiriler arasında yer alıyordu[964].

6.1.1.2 Bireysel Emeklilik Sistemine Katkı Payı Ödeyen Katılımcı Gerçek Kişilerin Gelir Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu

Bireysel emeklilik şirketleri BES'e katılan katılımcılar ile akdettikleri sözleşme hükümlerine göre belirli miktarlarda katılım payı ödenmesini kararlaştırabilirler[965]. Katkı paylarının sisteme katılanlar yanında işverenlerce de ödenmesine izin verildiği daha önce açıklanmıştı. Sisteme katılan bireylerin ödedikleri katkı paylarının GVK karşısındaki durumu; 2012 yılı öncesinde, iki ayrı başlık altında incelemesi gerekir. Bunlardan ilkinde; BES'e katılanların gelir vergisi mükellefi olmaları halinde vergi kanunları karşısındaki durumlarının ne olduğu? İkincisinde ise sisteme katılanların vergi mükellefi olmadıkları durumlarda vergi kanunları karşısındaki durumlarının ne olduğudur?

Ücret gelirli elde edenlerce BES'e aktarılan katkı paylarının gayrisafi ücretten indirimine yönelik düzenleme GVK md. 63/1-(3)'de yer almaktadır. Maddeye göre; "...ruhsat sahibi ve Türkiye'de faaliyette bulunan emeklilik veya sigorta şirketleriyle akdedilen sözleşmeye karşılık olarak, kendi adına, eşine veya bakmakla yükümlü oldukları 18 yaşını doldurmamış çocukları ile/veya nafaka ödemekle yükümlü oldukları çocuklarına ait hayat, ölüm, kaza, hastalık, sakatlık, işsizlik, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigorta poliçeleri için ücretli tarafından ödenen primler ile bireysel emeklilik katkılarının bu bentte belirtilen oranlarda gayrisafi ücretten..." indirilmesine izin verilmekteydi. İndirim yapılacak nispet;

---

[962] Atakan Şen, "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Mevcut Sorunları Ve Sistemin Sağlıklı Gelişimine Yönelik Çözüm Önerileri", **Vergi Dünyası Dergisi**, Sayı. 275, Temmuz 2004, s.100.
[963] Aydın ve Kaplan, s. 102.
[964] Yunus Oruç, "Yapılan Yeni Düzenlemelerle Birlikte, Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılımcılar Arasında Eşitlik Sağlandı mı?", **Vergi Dünyası Dergisi,** Sayı.380, Nisan 2013, s.112.
[965] Türkdoğan ve Apak, s. 85.

bireysel emeklilik katkıları için ödendiği ayda elde edilen ücretin %10'u olarak tespit edilmişti. Ayrıca indirim, ödenen hayat, ölüm, kaza, hastalık, sakatlık, işsizlik, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigorta primleri için ödendiği ayda elde edilen ücretin %5'i nispetinde uygulanmaktaydı. Konuya ilişkin olarak 13.08.2003 tarihinde yayımlanan 3 No'lu Gelir Vergisi Sirkülerinde[966] ve 256 Seri No'lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde[967]; BES'e ödenen katkılar ile diğer şahıs sigortalarına ödenen prim tutarlarının toplamının matrahtan indirilebilecek kısmı, ödendiği ayda elde edilen ücretin %10 ile sınırlı olacağı yönünde açıklamalar getirilmişti. Şahıs sigortaları için öngörülen % 5'lik kısma ayrıca dikkat edilmesi gerekecekti. Dolayısıyla şahıs sigortalarına ödenen prim tutarı ödendiği aydaki ücretin %5'i oranında ise, BES'e ödenen katkı paylarından indirime tabi tutulacak kısım ancak % 5'i kadar olmak zorundaydı. Hizmet erbabının birden çok işverenden ücret alması halinde, BES'e ödemiş olduğu katkı paylarını bir işverenden alınan ücretten indirilmesine izin verilecekti[968].

Ayrıca "*Diğer İndirimler*" başlığı altında düzenlenen GVK md. 89/1'de; yıllık beyanda bulunmak (yani ticari, zirai ya da mesleki faaliyetleri ile diğer gelirleri nedeniyle yıllık beyanname vermek) zorunda olanların sisteme ödedikleri katkı payı ile şahıs sigortalarına ödedikleri primlerin gayrisafi gelirlerinden indirebilecekleri düzenlenmişti. Nispi olarak, GVK md. 63/1-(3)'de belirtilen sınırlara *"**...asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak şartıyla...**"* ibaresine yer verilerek indirim sınırının yıllık maktu tutarına GVK md. 89/1'de yer verilmiştir. Bununla birlikte katkı payları ve primlerin indirime tabi tutulacakları hesap döneminde ödenmiş olması, ödemelerin; ruhsat almış ve Türkiye'de yasal merkezi bulunan sigorta şirketleri ile bireysel emeklilik şirketlerine yapılmış olma şartı da aranmaktaydı. Mükellef; eşi ya da çocukları için ödemiş olduğu katkı payı ve sigorta primlerini indirebilmesine yönelik bir diğer şart ise, eşinin ve çocuklarının yıllık beyana tabi gelire sahip olmamasıdır.

Mükellef olmayan katılımcılar için sisteme katılmaları halinde ödedikleri bireysel emeklilik katkı tutarlarına, 2012 yılı öncesinde vergiye yönelik olan ya da olmayan hiç bir destek öngörülmemiştir. Örneğin istisna sınırlarını aşmayan gayrimenkul sermaye iradı elde edenler ya da vergiden muaf esnaflar BES'e katılmaları halinde hiçbir destekten

[966] Gelir İdaresi Başkanlığı, **3 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri**, http://www.gib.gov.tr/gibmevzuat# (12 Aralık 2016).
[967] Gelir İdaresi Başkanlığı, **256 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği**, R.G. 09.08.2005/25901.
[968] Türkdoğan ve Apak, s. 85.

yararlanmaları mümkün değildi. Bu durum sisteme dâhil olanlar arasında bir tür eşitsizlik yaratmakta ve sistemin beklenen adiliyet dengesi vergi mükellefleri lehine bozulmaktaydı. Bozulan denge; vergi kredisi, devlet katkısı, tasarruf kredisi gibi herhangi bir uygulamayla da giderilmemiştir. Bu durum literatürde de pek çok eleştiri almıştır[969]. Eşitlik ve adalet ilkelerine aykırı bu durum ancak 2012 yılı sonrasında devlet katkı modelinin uygulanmaya başlamasıyla giderilmiştir.

6.1.1.3 Sistemden Emekli Olma Halinde Elde Edilen Gelirin Gelir Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu

Eski uygulama döneminde BES'den elde edilen gelirlerin hukuki niteliği GVK md. 75/2'nin değişmeden önceki (15) numaralı alt bendine göre menkul sermaye iradı kabul edilmekteydi. Düzenlemeye göre; tüzel kişiliğe sahip emekli sandıkları, yardım sandıkları ayrıca emeklilik ve sigorta şirketleri tarafından; *"…bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemeler*" menkul sermaye iradı olarak kabul edilmektedir. Görüldüğü üzere "yapılan ödemeler", kavramıyla ifade edilen; sisteme aktarılan birikimler ve bu birikimlerin yatırıma dönüştürülmesi neticesinde elde edilen yatırım gelirleri olduğu anlaşılmaktadır. Kaldı ki; bu tür menkul sermaye iratlarının vergilendirilme esasları ile ilgili Gelir İdaresi Başkanlığı'nın 3 No ile yayımlamış olduğu Gelir Vergisi Sirküleri'nde de aynı yönde görüş belirtilmiş bunun yanında katılımcıların sistemde ne kadar süre kaldıkları ya da ayrılma biçimlerinin zorunlu ya da isteğe bağlı olup olmadığı gelirin niteliğini değiştirmeyeceği açıklanmıştır.

3 No'lu Gelir Vergisi Sirkülerinde; birikimsiz sigorta poliçelerinden elde edilen gelirler ile karma sigorta poliçelerinden elde edilen gelirler ayrı iki başlık altında ele alınmıştır. Birikimsiz sigorta poliçelerinden (örneğin birikimsiz hayat sigorta poliçeleri kapsamında ferdi kaza sigortası, taşıt sigortası vb.) hak sahibine yapılan ödemelerin gelir vergisinin konusuna dâhil edilmeyeceği ve bu nedenle elde edilen gelirlerin menkul sermaye iradı olarak kabul edilmeyeceği ifade edilmişti. Karma poliçelerde ise; ölüm ya da malul kalma gibi özel risklerin teminat altına alındığı/sigortalandığı hallerle birlikte birikimli teminatların aynı poliçede sigortalandığı ve riskin geçekleşmesi halinde sigortalıya ya da

[969] Eleştirler için Bkz: Arslan, s. 1; Diliçıkık, s. 86; Budak ve Sarı, s. 72.

lehdara yapılan ödemelerden birikimli teminata isabet eden kısmın gelir vergisine tabi olacağı açıklanmıştır. Daha açık bir ifadeyle, riskin gerçekleşmesi halinde birikimsiz kısım nedeniyle ödenen tutarlar gelir vergisinin konusu içerisinde yer almayacaktır.

Yukarıda açıklandığı üzere BES'den elde edilen gelirler menkul sermaye iradı olarak kabul edilmişti. Dolayısıyla elde edilen gelirler, GVK md. 94/1-(15)'in değişmeden önceki haline göre, tevkifat suretiyle vergilendirilmesi gerekecekti. GVK md. Mülga 94/1-(15)'e göre; sigortalıya ya da lehtara ödemeyi yapan sigorta şirketi ödenen menkul sermaye iradı üzerinden, 03.02.2009 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere Bakanlar Kurulu'nun 2009/14592 sayılı kararıyla %5 oranında kesinti yapmak zorundaydı. Öte yandan, mülga GVK md. 22/1'e göre; BES'den emekli olanlar ile zorunlu nedenlerden ötürü sistemden ayrılanlara yapılan ödemelerin %25'nin vergiden müstesna olduğu düzenlenmişti. Ayrıca müstesna kısım üzerinden vergi kesintisine gerek olmadığına yönelik düzenleme mezkûr maddenin birinci fıkrasında yer almaktaydı.

6.1.1.4 Sistemden Ayrılma Halinde Elde Edilen Gelirin Gelir Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu

Sistemden emekli olma başlığı altında eski düzenlemeye yönelik geniş açıklamalara bir önceki başlıkta yer verilmiştir. Ayrılma halinde elde edilen gelirin vergilendirilmesinde öngörülen esaslar emekli olma haliyle paralellik göstermektedir. O dönem yürürlükte olan GVK md. 75/2-(15)'e göre; tüzel kişiliğe sahip emekli ve yardım sandıkları ile emeklilik ya da sigorta şirketleriyle sözleşme akdetmek suretiyle sisteme dâhil olanlara;

- On yıldan daha az prim aidat veya katkı payı ödemek suretiyle on yıldan önce sistemden ayrılanlara yapılan ödemeler,
- On yıldan fazla sisteme katkı payı ödemiş olan ancak BES'den emekli olmaksızın ayrılanlara yapılan ödemeler,
- Bireysel emeklilik sistemi dışında kalan emeklilik veya yardım sandıkları ile sigortalarından on yıl süreyle prim veya aidat ödeyenlerin (vefat, maluliyet veya tasfiye gibi) zorunlu nedenlerle sistemden ayrılmak zorunda kalanlara yapılan ödemeler menkul sermaye iradı olarak kabul edilmişti.

Ödemeler üzerinden anapara ve yatırım geliri ayrımı yapılmaksızın GVK md. 94/1-(15)'e göre; vergi kesmekle sorumlu olanlar, on yıldan daha az prim aidat veya katkı payı ödemek suretiyle on yıldan önce sistemden ayrılanlara yapılan ödemeler üzerinden, 2009/14592 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile, % 15 oranında tevkifat yapmak zorundaydı. Aynı düzenlemede; on yıl ve daha fazla prim aidat veya katkı payı ödemek suretiyle on yıldan sonra sistemden ayrılanlar ile bireysel emeklilik sistemi dışında kalan emeklilik veya yardım sandıkları ile sigortalarından on yıl süreyle prim veya aidat ödeyenlerin (vefat, maluliyet veya tasfiye gibi) zorunlu nedenlerle sistemden ayrılmak zorunda kalanlara yapılan ödemeler üzerine, %10 tevkifat oranı uygulanacağı düzenlenmişti. Bu düzenlemelerde dikkat edilmesi gereken başka bir husus şudur. Bireysel emeklilik dışındaki diğer emekli ve yardım sandıklarına prim ödeyen ancak on yılını doldurmadan zorunlu haller nedeniyle sistemden ayrılmak zorunda olanlara yönelik bir düzenlemenin var olmadığıdır. Bu kişilere yapılan ödemeler, GVK 75/2-(15)'in (a) alt bendi kapsamında değerlendirilerek GVK md. 94/1-(15) (a) alt bendine göre vergilendirilmesi gerekmekteydi.

Emekli olanlara BES'den ödenen tutarlara tanınan vergi istisnası, sistemden ayrılanlara yönelik farklı oranlarda düzenlenmiştir. GVK md. 22/1'e göre Hazine Müsteşarlığı'ndan ruhsat almış, mukim olmakla birlikte yasal merkezi Türkiye'de bulunan ve faaliyet gösteren diğer sigorta şirketlerinden "***…on yıl süreyle prim ödeyenler ile vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin % 10'u…***" vergiden müstesna sayılmıştı. Buna karşın "***…tek primli yıllık gelir sigortalarından yapılan ödemelerin tamamı gelir vergisinden…***" müstesna kılınmıştı. Ayrıca istisna olan kısım üzerinden vergi tevkifatıda yapılmayacaktı.

6.1.1.5 Sisteme Getirilen Eleştiriler

6327 sayılı kanunla bireysel emeklilik mevzuatında öngörülen devrim niteliğindeki reformlar öncesinde, sisteme katılımın önünde önemli engellerin olduğu bilinmekteydi. Sisteme getirilen eleştirilerin başında da emeklilik sisteminden emekli olanlara yapılan ödemelerin niteliği ile ilgiliydi. Özellikle sisteme katılanlarca sisteme aktarılan katkı paylarının, emeklilik hakkının kazanıldığı dönemlerde geri ödenmesinde ya da sistemden ayrılmalarında tekrar vergilendirilme problemi, katılımcıları sistemden uzaklaştırmaktaydı.

Bu durum açık bir şekilde vergilendirilmiş kazançlardan sisteme aktarılan payların tekrar vergilendirilmesi yani çifte vergilendirmeye yol açmaktaydı[970].

Diğer taraftan sisteme getirilen başka bir eleştiride ise; vergilendirmenin gayri safi gelir üzerinden yapılmasıydı. Ancak bireysel emeklilik sistemi bugünde olduğu gibi o dönemde de kazanç garantisi vermemekteydi. Yani yatırıma yönlendirilen katkı tutarlarından her zaman getiri elde edilmesi mümkün değildir. Zararla sonuçlanacak bir durumda katılımcı, sisteme ödediği katkı paylarının bir kısmını da kaybetme olasılığıyla karşı karşıyadır. Kalan anapara üzerinde vergilendirme GVK'nın safi ve gerçek gelirin vergilendirileceği hükümlerine aykırılık taşımaktaydı[971].

2012 yılı öncesinde, BES'e katılan ancak yine bu süre içinde sistemden ayrılanlara emeklilik şirketleri tarafından yapılan anapara ve getiri ödemelerinin menkul sermaye iradı kabul edilerek vergiye tabi tutulması konusunda katılımcılar yargı yoluna başvurmuştur[972]. Yargı organı, sistemden ayrılanlara yapılan ödemelerden anaparaya isabet eden kısmın menkul sermaye iradı olarak vergilendirilmesinde hukuka uyarlık görmemiştir [973] . Kararlarda[974]; yargı organı, hukuka aykırı vergi kesintilerin ret ve iadesine karar vermiştir[975].

---

[970] Eleştiriler için bkz: Türkdoğan ve Apak, s.87; Şen, s. 103; Budak ve Sarı, s. 74; Azmi Demirci, "Bireysel Emeklilik Sisteminden Ve Özel Şahıs Sigortaları İle Emekli Ve Yardım Sandıklarından Sağlanan", **Vergi Dünyası Dergisi**, Sayı. 259, Mart 2003, s.14; Muhittin Esen, "Danıştay Kararı Sonrasında Bireysel Emeklilik Sisteminden Ayrılanlara Yapılan Ödemelerin Anaparaya İsabet Eden Kısmı Üzerinden Yapılacak Vergi Kesintisi", **Vergi Dünyası Dergisi**, Sayı. 363, Kasım 2011, s. 102; İlkay Çelenay, "Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergilendirme Ve Sorunlar", **Vergi Sorunları Dergisi**, Sayı. 272, Mayıs 2011, s.1; Mustafa Ali Sarılı, "Bireysel Emeklilik Sistemine Katılımcılar Tarafından Yapılan Ödemeler İle Bu Sistemden Ayrılanlara Yapılan Ödemelerin Vergisel Açıdan Değerlendirilmesi", **Vergi Sorunları Dergisi**, Sayı. 272, Mayıs 2011, s.1.

[971] Türkdoğan ve Apak, s.87; Eleştiriler için bkz: Diliçıkık, s. 86.

[972] 30.01.2009 Tarihli İstanbul 3'üncü Vergi Mahkemesi, E.S.2007/782, K.S. 2009/398; 14.01.2010 Tarihli İstanbul 11'inci Vergi Mahkemesi, E.S. 2010/1013, K.S. 2010/2825; 24.01.2011 Tarihli Danıştay 4. Dava Dairesi Kararı, E.S. 2009/8882, K.S. 2011/269.

[973] Budak ve Sarı, s. 76; Ramazan Yakışıklı, "Bireysel Emeklilik Sisteminden Ayrılanlara Yapılan Ödemeler", **Vergi Dünyası Dergisi**, Sayı. 357, Mayıs 2001, s.6.

[974] 24.01.2011 Tarihli Danıştay 4. Dava Dairesi Kararı, E.S. 2009/8882, K.S. 2011/269 : "...

TÜRK MİLLETİ ADINA

Hüküm veren Danıştay Dördüncü Dairesince gereği görüşüldü: Hayat sigortası poliçesi kapsamında 3 yıl süreyle ödenen ve poliçenin sonlandırılması üzerine davacıya iade edilen tutar üzerinden 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 75 inci maddesinin 15/a bendi ve 94 üncü maddesinin 15/a bendi uyarınca yapılan gelir vergisi tevkifatının ödenen prim tutarına isabet eden kısmının iadesine, yasal faiz isteminin ise reddine karar veren ve Bölge İdare Mahkemesine itiraz edilmeyerek kesinleşen İstanbul 3.Vergi Mahkemesinin 30.1.2009 günlü ve E:2007/782, K:2009/398 sayılı kararı Danıştay Başsavcılığı tarafından kanun yararına temyiz edilmiştir.... Danıştay Başsavcılığınca 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 75 inci maddesinin 15/a bendinde tüzel kişiliği haiz emekli sandıkları, yardım sandıkları ile emeklilik ve sigorta şirketleri tarafından on yıl süreyle prim, aidat veya katkı payı ödemeden ayrılanlara yapılan ödemelerin menkul sermaye iradı olduğunun hükme bağlandığı, bu hükme göre sigorta şirketince davacıya yapılan ödemenin tamamının menkul sermaye iradı olduğu ve bu tutar üzerinden 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 94 üncü maddesinin 15/a bendi uyarınca tevkifat yapılması gerektiği, kanun

Siteme getirilen tüm eleştiriler şu şekilde sıralanabilir[976];

- Sistemden geri ödemeler içinde yer alan anapara üzerinden yapılan tevkifat servet vergisi niteliği taşımaktadır,
- Sisteme vergilendirilmiş gelirden aktarılan katkı paylarının geri ödemelerde tekrar vergilendirilmesinin çifte vergilemeye sebep olmaktadır,
- BES'de vergileme rejimi, gelir vergisinin sistematiğine ters düşmektedir,
- Sistemden yapılan geri ödemelerin tamamının menkul sermaye iradı kabul edilemeyecektir,
- Bireysel emeklilik sistemin her zaman kâr getirisine neden olduğu düşüncesi doğru olmamaktadır.

Yukarıda söz edilen düzenlemelerin; BES'de köklü değişiklikler getiren 6327 sayılı kanunun yürürlüğe girmesi ardından bir kısmı değişikliğe uğramış, bir kısmı ise yürürlükten kalkmıştır. Yeni uygulamada BES'den emeklilik ya da diğer zorunlu haller dolayısıyla ayrılanların elde ettiği gelirlerin niteliği GVK md. 75/2-(15)'den sonra gelmek üzere (16) numaralı bent eklenmek suretiyle yeniden tespit edilmiştir. Aynı şekilde vergi tevkifatına

---

hükmü açık olmasına karşın yapılan ödemelerin tamamının menkul sermaye iradı olarak değerlendirilemeyeceğine hükmeden mahkeme kararının yürürlükteki hukuka aykırı olduğu ileri sürülerek kanun yararına temyiz isteminde bulunulduğundan yukarda belirtilen Yasa hükmü uyarınca temyiz istemi 193 sayılı Kanunun 75 ve 94 üncü maddeleri kapsamında sınırlı olarak incelendi: 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun Menkul Sermaye İradı Başlıklı 75 inci maddesinin ilk fıkrasında sahibinin ticari, zirai veya mesleki faaliyeti dışında nakdi sermaye veya para ile temsil edilen değerlerden müteşekkül sermaye dolayısıyla elde ettiği kar payı, faiz, kira ve benzeri iratların menkul sermaye iradı olduğu, aynı maddenin 15/a bendinde ise tüzel kişiliği haiz emekli sandıkları, yardım sandıkları ile emeklilik ve sigorta şirketleri tarafından on yıl süreyle prim, aidat veya katkı payı ödemeden ayrılanlara yapılan ödemelerin menkul sermaye iradı sayılacağı hükmüne yer verilmiştir. Dosyanın incelenmesinden davacı ile sigorta şirketi arasında düzenlenen hayat sigortası poliçesi uyarınca davacının 3 yıl süreyle prim ödediği, poliçenin davacının isteği ile sonlandırılması üzerine sigorta şirketi tarafından davacıya 3 yıl boyunca ödediği ana para ve getirisinin iade edildiği, ancak ödeme yapılırken anapara ve getiriden oluşan toplam tutar üzerinden 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 94 üncü maddesinin 15/a bendi uyarınca gelir vergisi tevkifat yapıldığı fazladan yapılan kesintinin iadesi istemiyle dava açıldığı Vergi Mahkemesincede sigorta şirketince davacıya ödenen tutarın tamamının değil, elde edilen gelirin tevkifata tabi olduğu gerekçesiyle fazladan yapılan kesintilerin iadesine karar verildiği anlaşılmaktadır. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun yukarıda belirtilen 75 inci maddesinin ilk fıkrasında menkul sermaye iradının tanımı yapılmış ve açıkca nakdi sermaye veya para ile temsil edilen değerlerden müteşekkül sermaye dolayısıyla elde edilen kar payı, faiz, kira ve benzeri iratların menkul sermaye iradı olduğu belirtilmiştir. Buna göre davacının sigorta şirketine üç yıl boyunca nakden yaptığı ödemeler dolayısıyla elde ettiği gelir, menkul sermaye iradı sayılacağından, sigorta şirketince yapılan ödemelerin tamamı değil bu ödemenin ana para dışında kalan kısmı menkul sermaye iradı niteliğindedir. Bu nedenle davacıya iade edilen toplam ödeme üzerinden 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 94 üncü maddesinin 15/a bendi uyarınca yapılan tevkifatta hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Bu durumda yürürlükteki hukuka aykırı bir sonuç ifade etmeyen İstanbul 3. Vergi Mahkemesi kararının kanun yararına bozulması hukuken olanaklı değildir. Açıklanan nedenlerle, kanun yararına bozma isteminin reddine 24.1.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi..."

[975] Diliçıkık, s. 88.

[976] Mustafa Dakın, "Bireysel Emeklilik Katkı Paylarının Geri Ödemesinde Acı Son!", **Vergi Dünyası Dergisi**, Sayı. 354, Şubat 2011, s.58; Budak ve Sarı, s. 70.

yönelik düzenlemenin yer aldığı GVK md. 94/1-(15)'den sonra gelmek üzere yeni bir bent eklenmek üzere yeniden düzenlenmiştir. GVK md. 22/1'e göre BES'den elde edilen ve gelir vergisinden müstesna edilen gelir ile ilgili düzenleme ise 29.08.2012 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yürürlükten kaldırılmış, BES'den elde edilen yatırım gelirlerinin tamamının gelir vergisine tabi olması sağlanmıştır.

6.1.2 6327 Sayılı Kanun Sonrası Vergilendirme Rejimi ve Sorunlar

6.1.2.1 Sisteme Katkı Payı Ödenmesi Halinde Vergilendirme Rejimi

6.1.2.1.1 Bireysel Emeklilik Sistemine Katkı Payı Ödeyen İşverenlerin Gelir Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu

BES'e; katılımcılar yanında katılımcının işvereni tarafından katkı payı ödenmesine dün olduğu gibi bugün de izin verilmektedir. 2012 yılında öngörülen yasal değişiklik öncesinde uygulandığı gibi 2012 yılı sonrasında da ticari kazanç sahibi işveren tarafından ödenen katkı paylarına yönelik vergi teşvik uygulamasına devam edilmektedir. GVK'nın ticari kazançlara ilişkin hükümlerinin düzenlendiği üçüncü kısım birinci bölümde; ticari kazanç elde edenlerin elde ettiği kazanç ve iratlardan kanunen indirilmesine izin verilen giderlerin sıralandığı 40'ıncı maddesinde ticari kazanç sahiplerinin çalışanları için BES'e ödedikleri katkı paylarından yasal sınıra kadar olan kısmın gider olarak kabul edileceği düzenlenmiştir.

GVK md. 40/1-9'da düzenlendiği üzere; "***işverenler tarafından ücretliler adına BES'e ödenen katkı payları...***" ticari kazanç sahibinin gayrisafi gelirinden indirilir. Aynı bentte parantez içi hükümle yapılan düzenleme ile indirim konusu yapılacak katkı payları toplamına sınırlama getirilmiştir. Buna göre; ücretle ilişkili olmayan ve işverenlerce ödenen ve indirime konu edilecek katkı paylarının toplamı, aylık olarak ödemenin yapıldığı ayda elde edilen ücretin %15'ini aşmasına izin verilmemiştir. Bu hükümde getirilen yıllık sınır ise brüt asgari ücretin yıllık tutarıdır (2017 yılı için 21.330.00 TL).

GVK'ya göre işverenler tarafından ödenecek bireysel emeklilik katkı paylarına tanınacak indirim konusuna yönelik ayrıntılı açıklamalar, 23.10.2012 tarih ve 85 Nolu Gelir Vergisi Sirkülerinde [977] yapılmıştır. Sirkülerde; GVK md. 40/9'da öngörülen indirim

[977] Gelir İdaresi Başkanlığı, **85 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri**, http://www.gib.gov.tr/gibmevzuat# (20 Aralık 2016).

konusunun sadece BES'e ödenen katkı payları için geçerli olduğu, şahıs sigorta primlerini içermediği açıklanmıştır. Bunun yanında şahıs sigorta primlerinin işle ilgili olarak ticari kazancın elde edilmesi ve idame ettirilmesinde ödenen ücret olduğu bu nedenle kanunen kabul edilen gider vasfı dolayısıyla *"…herhangi bir tutar ve oran sınırlaması olmaksızın indirim konusu..."* yapılabileceğine değinilmiştir. Yani işveren ödediği şahıs sigorta primini gider yazabilecek ve tutar ücretlinin gayri safi ücretine eklenerek vergilendirilecektir. Bunun karşılığında yasal sınıra kadar, gayri safi gelirlerinde indirilerek, işverence ödenen bireysel emeklilik katkı payları çalışanın gayrisafi ücretine dâhil edilmemektedir. Yani vergisiz bir şekilde sisteme aktarılacaktır. Bu nedenle sisteme ödenen bu katkılar için çalışanın devlet katkısından yararlanması mümkün değildir.

GVK md. 40/1-9'da yer alan parantez içi hükümle ayrıca GVK md. 63/1-(3)'e atıfta bulunulmuştur. GVK md. 63, ücretlinin safi ücretine ulaşmak için izin verilen indirimleri düzenlemektedir. GVK md. 63/1-(3)'de; Hazine Müsteşarlığı'ndan ruhsat almış (ayrıca Türkiye'de kâin/mukim) ve merkezi Türkiye'de olan bir emeklilik şirketi ya da sigorta şirketiyle akdedilen bir sigorta sözleşmesine bağlı olarak; ücret geliri elde edenlerce kendi adlarına, eşlerine veyahut küçük çocuklarının adlarına düzenlenen hayat sigorta poliçesi nedeniyle ödedikleri primlerin %50'sinin gayri safi ücretten indirilmesine izin verilmiştir. Ayrıca düzenlemenin devamı, "***...ölüm, kaza, sağlık, hastalık, engellilik, işsizlik, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigorta poliçeleri için hizmet erbabı tarafından ödenen...***" primlerin %15'nin gayrisafi ücretten indirilmesine izin verilir şeklindedir. İndirim konusu tutarlar toplamı yıllık asgari ücret tutarını aşamayacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken önemli husus; indirime konu olan sigorta prim tutarlarının hizmet erbabının BES'e ödediği katkı paylarıyla ilgili olmadığıdır. Çünkü sisteme ödenen katkı payları karşılığında katılımcılar devlet katkısından yararlanmaları dolayısıyla burada dikkate alınmamaktadır ve bu tutarların gider yazılmasına yönelik uygulama yürürlükten kaldırılmıştır. GVK md. 40/1-9'da yer alan parantez içi hükme paralel düzenleme, GVK md. 63/1-(3)'de yer almaktadır. Dolayısıyla safi ücrete ulaşmak için yapılacak indirimler (hizmet erbabı tarafından ödenen şahıs sigorta ve hayat sigorta primleri) ile işverence ödenen katkı payı tutarları topyekûn bir arada dikkate alınması gerekmektedir (GVK md. 89/1-(1) Parantez İçi Hüküm).

GVK'da yukarıda açıklanan iki hükme paralel bir başka düzenlemeye ise; beyan tabi mükelleflerin kazanç ve iratlarını, yıllık beyanname ile beyan etmeleri halinde indirim konusu yapılmasına izin verilen diğer indirimler başlığı altında rastlanmaktadır.

Yıllık beyana tabi gelirlerden yapılacak diğer indirimlerin düzenlendiği GVK md. 89/1-(1)'de yer alan düzenlemede; "***Beyan edilen gelirin %15'ini ve asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak şartıyla (...) mükellefin şahsına, eşine ve küçük çocuklarına ait hayat sigortalarına ödenen primlerin %50'si ile ölüm, kaza, hastalık, sağlık, engellilik, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigorta primleri...***" beyana tabi gelirden indirilir denmektedir. Dolayısıyla ücretliler dışında yıllık beyana tabi diğer mükelleflerce ödenen sigorta primlerinin gayrisafi gelirlerinden indirilmesine izin verilmiştir. Bu düzenlemelerde belirtilen sınırlar üzerinde ödenen primler, gelir vergisi matrahına dâhil edilerek vergilendirilir.

GVK md. 89/1-(1)'de ayrıca indirimine izin verilen prim tutarlarına yönelik diğer şartlar da sıralanmıştır. Bu şartlar[978];

- Sigorta poliçesinin Hazine Müsteşarlığı'ndan ruhsat almış, merkezi Türkiye'de bulunan bir emeklilik veya sigorta şirketince akdedilmiş olması,
- İndirme konusu prim tutarlarının gelirin elde edildiği yılda (hesap döneminde) ödenmiş olması,
- Ücret geliri elde edenlerin ücretlerinin safi tutarının GVK md. 63'e göre hesaplanması sırasında ayrıca indirilmemiş olması,
- Adlarına prim ödenen eşin veya çocukların bayana tabi gelirlerinin olmaması şeklinde sıralanmaktadır.

Diğer taraftan yıllık beyana tabi mükellefler aşağıdaki gibidir[979]:

- Gerçek usule tabi ticari, zirai ve mesleki kazanç sahipleri,
- Kesintiye tabi olmayan ücretliler: Yıllık beyana tabi olmayan ücretliler GVK md. 86'da sıralanmıştır. Madde de belirtilen hadlerin üzerinde gelir elde eden ücretliler ile kesintiye tabi olmayan ücretliler gelirlerini yıllık beyanname ile bildirmek zorundadır.

[978] Şükrü Kızılot ve Metin Taş, **Vergi Hukuku ve Türk Vergi Sistemi**, 4. Basım, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, Ekim 2011, s. 264; Doğan Şenyüz, Adnan Gerçek ve Mehmet Yüce, **Enson Değişikliklere Göre Türk Vergi Sistemi**, 1. Basım, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2008, s. 209.
[979] Pehlivan, *Vergi Hukuku*, s.235-236.

Kesintiye tabi olmayan ücretliler GVK md. 95'de; yabancı bir ülkedeki işverenden doğrudan doğruya ücret geliri elde edenler, diplomat muafiyetinden yararlanamayan yabancı elçilik ve konsolosluk memurları ile hizmetlileri, Maliye Bakanlığı'nca elde ettikleri ücretler nedeniyle yıllık bayanda bulunmalarında zaruret görülenler şeklinde sıralanır.

- Birden çok işverenden alınan ve birden sonraki işverenden elde edilen ücretlerin toplamının GVK md. 103'de hükmedilen gelir vergisi tarifesinin ikinci basamağında yer alan tutarı (2017 yılı için 30.000,00 TL'yi[980]) aşan ücretleri elde edenler,
- İstisna haddi (2017 yılı için 3.900,00 TL[981]) üzerinde konut kira geliri elde edenler,
- Kesintiye tabi tutulmuş olan menkul ve gayrimenkul sermaye iratlarının toplamının gelir vergisi tarifesinin ikinci basamağında yer alan tutarı aşan kazanç ve irat sahipleri,
- Kar paylarından %50 nispetindeki istisna tutarının düşülmesinden sonra kalan ve gelir vergisi tarifesinin ikinci basamağında yer alan tutarı aşan kazanç ve irat sahipleri,
- Toplamı 2017 yılı için 1.600,00 TL üzerinde olan kesintiye tabi tutulmamış ve istisna kapsamında olmayan menkul ve gayrimenkul sermaye iradı sahipleri.

GVK'nın md. 40/1-(9), 63/1-(3) ve 89/1'de yer alan düzenlemelerin üçünde de; hükmedilen oranları; yarısına kadar indirme, iki katına kadar arttırma ve belirtilen haddi, asgari ücretin yıllık tutarının iki katını geçmemek üzere yeniden belirleme konusunda Bakanlar Kurulu'na yetki verilmiştir.

Sonuç olarak işveren tarafından BES'e ödenen katkılar ile hizmet erbabının kendisi, eşi ya da çocukları için sisteme ödemiş olduğu katkı tutarlarının toplamı; aylık olarak ödemenin yapıldığı ayda elde edilen ücretin %15'ini, yıllık olarak yıllık asgari ücretin toplam tutarına kadar olan kısmının gider yazılmasına izin verilmektedir. Mükellefin yıllık beyana tabi olması durumunda da bu oranlar toplam gelir yönünden uygulanacaktır. Bu sınırlar üzerinde ödenen primler, "***...çalışana sağlanan bir menfaat olarak değerlendirilerek ücret matrahına dâhil edilecek ve gelir vergisine tabi tutulacaktır***"[982].

85 Numaralı Gelir Vergisi Sirkülerinde dikkatle açıklanan bir konu özellikle ifade edilmelidir. Bireysel emeklilik şirketlerine hem işverenlerin hem de hizmet erbabının katkı

[980] Gelir İdaresi Başkanlığı, **296 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği**, R.G. 27.12.2016/29931.
[981] Gelir İdaresi Başkanlığı, **296 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği**, R.G. 27.12.2016/29931.
[982] Aydın ve Kaplan, s. 102.

payı ödemesi durumunda ayrıca hizmet erbabının şahsına ait sigorta primlerinin bulunması halinde bunların toplam tutarının yukarıda adı geçen hükümlerde yer alan sınırları aşması halinde indirim hakkı öncelikle işverence mi? yoksa hizmet erbabınca mı? kullanılacağı önem taşımaktadır. Gelir İdaresi Başkanlığı; *"…indirimin öncelikli olarak ücret matrahının tespitinde mi? yoksa ticari kazancın tespitinde mi? yapılacağı konusu taraflarca, mükerrer indirime izin verilmeksizin, serbestçe..."* belirlenebileceği yönünde görüş belirtmiştir.

Yukarıda açıklanan tüm hususlar; sirkülerde verilen bir örneğin günümüz koşullarına uyarlanmasıyla açıklanmaya çalışılacaktır.

Örnek [983] **:** Ücretlinin Kasım 2016 döneminde şahıs sigortalarına yaptığı prim ödemelerinin tutarı 200,00 TL'dir. Bu tutara ilave olarak ücretli tarafından 150,00 TL, işveren tarafından 150,00 TL olmak üzere BES'e ödenen katkı payı tutarı 300,00 TL'dir.

Bu verilere ilaveten;

(a)- Aylık Brüt Ücret	2.000,00 TL
(b)- Şahıs Sigortalarına Yapılan Prim Ödemesi (ücretli)	200,00 TL
(c) - Bireysel Emeklilik Sistemi Katkı Payı Ödemesi (işveren)	150,00 TL
(d)- Önceki Dönemlerde (Ocak-Ekim/2016) İndirim Konusu Yapılmış Toplam Tutar (Varsayılan)	600,00 TL
(e)- Brüt Ücretin % 15'i	300,00 TL
(f)- Asgari Ücretin Aylık Tutarı (2016) (2017 yılı için 1.777,50 TL)	1.647,00 TL
(g)- Asgari Ücretin Yıllık Tutarı (2016) (2017 yılı için 21.330,00 TL'dir)	19.764,00 TL

Çözüm: Ücretli tarafından BES'e ödenen katkı payı tutarı olan 150,00 TL hiçbir surette vergiye tabi ücret matrahından indirilemeyecektir. Bunun nedeni ücretlinin devlet katkısından yararlanıyor olmasıdır. Ücretli 150,00 TL katkı payı için (150,00 x %25=) 37,50 TL devlet katkısından yararlanacaktır.

İşverence ödenen katkı payı ile ücretli tarafından ödenen şahıs sigorta primlerin toplam tutarı: (b+c) 350,00 TL'dir. Kanun hükmü gereği indirime izin verilen tutar brüt ücretin %15 olan (a x %15) 300,00 TL'dir. Görüldüğü üzere indirime izin verilen tutar [(e)-Brüt Ücretin % 15'i] 300,00 TL iken işveren ve hizmet erbabı tarafından ödenen primler toplamı 350,00 TL'dir. Yani 50,00 TL'lik kısmın indirilmesi mümkün değildir. O zaman

[983] Gelir İdaresi Başkanlığı, **85 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri**, http://www.gib.gov.tr/gibmevzuat# (20 Aralık 2016).

indirilmesine izin verilmeyen 50,00 TL'lik tutara işveren mi katlanacak yoksa hizmet erbabı mı?

Ödenen primlerin ücret matrahının tespitinde gider olarak indirilmesine öncelik tanındığı durumlarda hizmet erbabı tarafından ödenen 200,00 TL'lik şahıs sigorta primlerinin GVK md. 63/1-(3)'e göre indirilmesine izin verilecektir. İndirim hakkı tanınan geriye kalan 100,00 TL'lik kısım için işverenin ödediği katkı payı tutarı ücretle ilişkilendirilmeksizin ticari kazancın tespitinde gider olarak kabul edilecektir.

İşveren tarafından ödenen katkı payı tutarının GVK md. 40/1-(9) bendi uyarınca indirilemeyen 50,00 TL'lik tutar, hizmet erbabının ücretine dâhil edilerek kesinti yoluyla vergilendirilecektir. Ücrete dâhil edilen tutar ticari kazancın tespitinde her halükarda gider kabul edilecektir.

Yukarıda örneğe dikkat edildiğinde asgari ücretin yıllık tutarı 2016 yılı için 19.764,00 TL'dir (2017 yılı için 21.330,00 TL'dir). Dolayısıyla burada indirim konusu yapılan tutarların yıllık sınırı 19.764,00 TL'dir (2017 yılı için 21.330,00 TL'dir). Bu tutar üzerinde ödenen katkı payı ya da primler hizmet erbabının ücretine eklenerek vergilendirilecektir.

6.1.2.1.2 Bireysel Emeklilik Sistemine Katkı Payı Ödeyen Kurumlar Vergisi Mükellefi İşverenlerin Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu

Kurumlar vergisi mükelleflerinin matrah tespitine yönelik hükümlerin yer aldığı KVK md. 6'da; kurumlar vergisine tabi mükelleflerin safi kurum kazancının tespitinde GVK'nın ticari kazanç hakkında hükümleri uygulanır denmektedir. VUK'a göre; kurumlar birinci sınıf tacirdirler ve bilanço esasına tabidirler (VUK, md. 177). Dolayısıyla kurumların elde ettikleri kazançlar ticari kazanç kabul edilmektedir. Kurumların vergiye tabi matrahların tespitinde KVK md. 8, md. 9 ve md. 10 hükümlerine göre indirilmesine izin verilen giderlerle, GVK md. 40 hükümleri dikkate alınır.

KVK kapsamında ne bireysel emeklilik nede hayat sigorta şirketleri ile diğer risklere karşı akdedilen sigorta sözleşmeleri nedeniyle ödenen primler konusunda bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak KVK md. 8'de " ***Ticarî kazanç gibi hesaplanan kurum kazancının tespitinde...***" denmek suretiyle GVK'nın ticari kazanç hükümlerine atıfta bulunulmaktadır.

GVK'nın ticari kazanç hükümlerine göre işverenlerce ödenen katkı payları ile ilgili düzenlemelere yukarıda değinilmiştir. O halde birinci sınıf tacir kabul edilen kurumlar vergisi mükelleflerinin, GVK md. 40/1-(9) hükmüne göre çalışanları adına BES'e ödedikleri katkı paylarının gayrisafi kurum kazancından indirilmesi gerekir. İndirim hakkının kullanılmasında, GVK'nın md. 63/1-(3) ve 89/1'de yer alan düzenlemeler birlikte dikkate alınmalıdır.

6.1.2.1.3 Bireysel Emeklilik Sistemine Katkı Payı Ödeyen Katılımcı Gerçek Kişilerin Gelir Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu

6327 sayılı kanun ile GVK'nın md. 63/1-(3) ve 89/1'de yer alan düzenlemelerde yapılan değişikliklere yukarıda değinilmiştir. Değişikliklerle birlikte 01.01.2013 tarihinden itibaren ücret geliri elde edenler için ücret matrahının; yıllık beyanname veren diğer mükellefler için vergi matrahlarının tespitinde BES'e ödedikleri katkı paylarının gayrisafi gelirden indirilmesine son verilmiştir. Buna karşılık sisteme katılanlara, yürürlüğe giren devlet katkı modeli uyarınca, devlet katkısı ödenmektedir. Buna karşın, GVK'nın md. 63/1-(3) ve 89/1'de yer alan hükümlere göre hayat sigorta şirketleri ile diğer risklere (ölüm, kaza, hastalık, sağlık, engellilik, analık, doğum ve tahsil gibi risklere) karşı akdedilen sigorta poliçeleri nedeniyle indirim hakkı uygulanmasına devam edilmektedir.

Devlet katkı tutarı; katılımcı tarafından bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı tutarının %25'i kadardır. İşveren tarafından çalışanlar adına ödenen katkılara bu destek uygulanmamaktadır. Ödenecek devlet katkı tutarı brüt asgari ücretin yıllık tutarını aşamayacaktır. Bu tutar 2016 yılı için 19.764,00 TL'dir (2017 yılı için 21.330,00 TL'dir). Devlet katkısının üst tutarı olan yıllık 19.764,00 TL'lik (2017 yılı için 21.330,00 TL'yi) tutarı hak etmek için yıl içerisinde azami 79.056,00 TL (2017 yılı için 85.320,00 TL) katkı tutarı ödenmek zorundadır. Bu da aylık olarak 6.588,00 TL (2017 yılı için 7.110,00 TL) katkı tutarına karşılık gelmektedir. Devlet katkısı ile ilgili detaylı düzenlemelere bir önceki bölümde değinilmiştir[984].

[984] BES'e katılanların emekli olma, ölüm ya da maluliyet halleri hariç, sistemden ayrılmaları halinde hesaplarında biriken devlet katkı tutarlarının tamamını hak etmeleri sınırlandırılmıştır. Katılımcılar, üç yıl geçmeden sistemden ayrılmaları halinde hesaplarında biriken devlet katkı tutarlarıyla ilgili haklarını kaybetmektedirler. Üç yıllık süre sonunda katılımcıların sistemden ayrılmaları halinde, emeklilik sözleşme tarihi dikkate alınarak, hesaplardaki devlet katkı tutarlarının:-En az üç yıl sistemde kalanlar için tutarın % 15'i, -En az altı yıl sistemde kalanlar için tutarın % 35'i, -En az on yıl sistemde kalanlar için tutarın % 60'ı, kendilerine ödenmektedir (BETYSK, md. Ek 1/2).

Hükümde geçen asgari ücretin yıllık tutarında yıl içerisinde değişiklik olması halinde, değişiklik indirim yapılacak tutarın hesabında dikkate alınacaktır. İndirim konusu yapılacak prim tutarının hesaplanmasında dikkate alınacak ücretin kapsamı; ücrete tarif getiren GVK md. 61'e rağmen, 85 No'lu Gelir Vergisi Sirkülerinde farklı şekilde belirlenmiştir. GVK md. 61/2'den ücretin *"... **ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini...**"* değiştirmeyeceği düzenlenmiştir. 85 No'lu Gelir Vergisi Sirkülerinde ise; ücretin kapsamına "***...işveren tarafından çalışana hizmeti karşılığında ödenen aylık (maaş), prim, ikramiye, sosyal yardımlar ve zamlar gibi vergiye tabi sürekli nitelikteki ödemelerin brüt tutarlarının toplamı...***" ilave edilmiştir. Açıklamanın devam eden kısmında ise; "***...gider karşılığı olarak ödenen tutarlar (yapılan gerçek bir giderin karşılığı olsun olmasın) dikkate alınmayacaktır***" denilmektedir. Dolayısıyla indirimine izin verilen prim tutarlarının hesabında, prim ödemesinin yapıldığı ayda elde edilen ücret tanımı GVK md. 61'in açık hükmüne rağmen farklılık arz etmektedir. 85 No'lu Gelir Vergisi Sirkülerinde konunun açıklanmasına yönelik verilen örneğin günümüz şartlarına uyarlanmış hali ile konu aşağıda ifade edilmeye çalışılacaktır.

Örnek[985] **:** ABC kurumunda çalışan ücretli (D) kişisi, öteden beri şahıs sigorta primi ödemektedir. (D) kişisi, Aralık 2016 döneminde ayrıca BES'e katılmıştır. Bu ücretlinin ödediği katkı payı ve şahıs sigorta prim tutarlarına ilişkin bilgiler aşağıdaki gibidir.

Aylık Brüt Ücret (Varsayılan)	16.000,00 TL
2016 yılı Aralık ayında bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payı tutarı	1.000,00 TL

Sistemden emeklilik, vefat veya maluliyet nedeniyle ayrılanlar devlet katkısı hesabındaki tutarın tamamına hak kazanmaktadır (BETYSK, md. Ek 1/2). Bu uygulama sisteme katılan vergi mükellefi olan ve olmayanlar arasındaki eşitsizliği gidermiş, sistem; katılanlar açısından daha adilâne hale gelmiştir. Mükellefler tarafından hesap dönemi içinde bireysel emeklilik dışında kalan hayat sigorta şirketleri ile diğer şahsa yönelik (ölüm, kaza, sağlık, hastalık, sakatlık, işsizlik, analık, doğum ve tahsil gibi) sigortalara ödenecek primlerle ilgili indirim şartları GVK md 63/1-(3)'de düzenlenmiştir. *Düzenlemeye göre; "Sigortanın Türkiye'de kâin ve merkezi Türkiye'de bulunan bir emeklilik veya sigorta şirketi nezdinde akdedilmiş olması şartıyla; ücretlinin şahsına, eşine ve küçük çocuklarına ait hayat sigortası poliçeleri için hizmet erbabı tarafından ödenen primlerin %50'si ile ölüm, kaza, sağlık, hastalık, engellilik, işsizlik, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigorta poliçeleri için hizmet erbabı tarafından ödenen primler (İndirim konusu yapılacak primler toplamı, ödendiği ayda elde edilen ücretin %15'ini ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşamaz. Bakanlar Kurulu bu bentte yer alan oranları yarısına kadar indirmeye, iki katına kadar artırmaya ve belirtilen haddi, asgari ücretin yıllık tutarının iki katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye yetkilidir.)*" ücretlinin gayrisafi gelirinden indirilebilir.

[985] Gelir İdaresi Başkanlığı, **85 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri**, http://www.gib.gov.tr/gibmevzuat# (20 Aralık 2016).

2016 yılı Aralık ayında çalışanın kendi adına ödediği şahıs sigorta priminin tutarı	900,00 TL
2016 yılı Aralık ayında çalışanın çocuğu adına ödediği şahıs sigorta priminin tutarı	900,00 TL
2016 yılı Aralık ayında çalışanın eşi adına ödediği şahıs sigorta priminin tutarı	900,00 TL
Önceki dönemlerde (Ocak-Kasım/2016 tarihleri arasında) indirim konusu yapılmış toplam tutar (Varsayılan)	19.764,00 TL
Brüt Ücretin %15'i	2.400,00 TL
2016 yılı asgari ücretin aylık tutarı (2017 yılı için 1.777,50 TL)	1.647,00 TL
2016 yılı asgari ücretin yıllık tutarı (2017 yılı için 21.330,00 TL'yi)	19.764,00 TL

Çözüm: Ücretli çalışan (D) kişisinin ödemiş olduğu bireysel emeklilik katkı tutarını gayrisafi ücret üzerinden indirmesi mümkün değildir. Bu tutar için hesaplanan (1.000,00 TL x %25) 250,00 TL devlet katkı tutarı (D) kişisinin bireysel emeklilik devlet katkı hesabında birikecektir. Mükellefin eşi ve çocuğu ne ücret geliri elde etmekte nede yıllık beyanname ile beyan edecek başkaca bir geliri bulunmaktadır. Ücretli (D) kişisinin kendisi, eşi ve çocuğu için ödediği toplam 2.700,00 TL tutarındaki primin gayrisafi ücretten indirilmesine imkân bulunmamaktadır. Çünkü önceki dönemlerde şahıs sigortalarına ödenen ve indirimine izin verilen prim tutarları azami sınıra ulaşmıştır. Örnekte değişikliğe gidilerek Ocak-Kasım ayı arasında toplam 15.000,00 TL indirim konusu yapılmış tutar olsaydı, bu durumda mükellefin kendisi, eşi ve çocuğu için ödediği toplam 2.700,00 TL tutarındaki primin 2.400,00 TL'si ödendiği ayın gayrisafi ücretinden indirim konusu yapılabilecekti. Çünkü brüt ücretin %15'i, 2.400,00 TL'dir. Başka bir açıdan ifade edilirse; mükellefin kendisi, eşi ve çocuğu için ödediği şahıs sigorta primlerinin tutarı bu örnekte olduğu gibi 2.400,00 TL'den daha fazla olduğu için, fazla olan kısmın indirilmesine izin verilmeyecektir. Bu tutar gayrisafi ücrete eklenerek vergilendirilecektir. Bu örnekte çalışan tarafından hayat sigorta şirketlerine ödenmiş olan prim tutarı olsaydı o tutarda % 50 oranında dikkate alınacaktı.

Yıllık olarak gelirlerini beyan etmek zorunda olan gelir vergisi mükelleflerine yönelik olarak GVK md 63/1-(3)'de ücretli çalışanlara tanınan indirim hakkı, GVK md. 89/1'de diğer mükelleflere de tanınmıştır. Benzer düzenlemeyle indirim hakkının belirlenmesinde GVK md. 40/1 ve 63/1-(3)'de yer alan düzenlemeler birlikte dikkate alınacaktır. 85 No'lu Gelir Vergisi Sirkülerinde yapılan açıklamaya göre; beyan edilen gelir olarak dikkate alınacak (yani üzerinden %15'e kadar indirimine izin verilen) tutar, "***...yıllık gelir vergisi beyannamesinde***

yer alan indirimler ve geçmiş yıl zararları düşülmeden önceki..." tutardır. Yıllık beyanname vermek zorunda olanlar sadece ödedikleri hayat ve şahıs sigorta primleri dolayısıyla bu gider indiriminden yararlanabilirler. Yani BES'e ödedikleri katkı paylarını hiçbir surette indirim konusu yapamazlar. 85 No'lu Gelir Vergisi Sirkülerinde konunun açıklanmasına yönelik verilen örneğin günümüz şartlarına uyarlanmış hali ile konu aşağıda ifade edilmeye çalışılacaktır.

Örnek[986]: Gelir vergisi mükellefi (A)'nın 2016 yılına dair ticari faaliyeti 60.000,00 TL kâr ve serbest meslek faaliyeti 10.000,00 TL zararla sonuçlanmıştır. Ayrıca geçmiş yıldan da 20.000,00 TL serbest meslek faaliyeti nedeniyle zararı olan bu mükellefin 2016 yılında ödediği katkı payı ve prim tutarlarına ilişkin bilgiler aşağıdaki gibidir.

2016 Yılı Hesap Döneminde Mükellefin Matrahı	30.000,00 TL
2016 yılında BES'e Ödediği Katkı Payı	3.000,00 TL
2016 yılında Kendi Adına Ödediği Şahıs Sigorta Primi	1.000,00 TL
Küçük Çocuklar Adına Ödediği Şahıs Sigorta Primi	2.500,00 TL
Beyan Edilen Gelirin %15'i	4.500,00 TL
Geçmiş yıl zararı dikkate alınmaksızın gelirin %15'i	6.000,00 TL
2016 yılı asgari ücretin aylık tutarı (2017 yılı için 1.777,50 TL)	1.647,00 TL
2016 yılı asgari ücretin yıllık tutarı (2017 yılı için 21.330,00 TL'yi)	19.764,00 TL

Çözüm: Mükellef (A) 2016 yılında BES'e ödediği 3.000,00 TL tutarındaki katkı payını hiçbir surette gayrisafi gelirinden indiremez. Bunun yerine 3.000,00 TL tutarındaki katkı payı için bireysel emeklilik hesabına devlet tarafından (3.000,00 X %25) 750,00 TL devlet katkı tutarı ödenmiştir. Diğer taraftan kendisi ve çocuğu adına ödemiş olduğu (1.000,00 + 2.500,00) 3.500,00 TL tutarındaki primin gayri safi gelirinden indirilmesine izin verilecektir. Şöyle ki; mükellefin (60.000,00 - 10.000,00 - 20.000,00) 30.000,00 TL beyan etmesi gereken tutar vardır. Ancak geçmiş yıl zararları beyana tabi gelir hesaplanırken dikkate alınmamaktadır. Dolayısıyla 30.000,00 TL yerine %15 nispetinde hesaplanacak indirime izin verilen tutar, 40.000,00 TL üzerinden hesaplanacaktır. O halde, 6.000,00 TL'ye kadar hayat sigortaları ve şahıs sigortalarına ödenen prim tutarı indirime konu edilecektir. Her halükarda indirimine izin

[986] Gelir İdaresi Başkanlığı, **85 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri**, http://www.gib.gov.tr/gibmevzuat# (20 Aralık 2016).

verilen tutar 2016 yılı asgari ücretin yıllık tutarı olan 19.764,00 TL'yi (2017 yılı için 21.330,00 TL'yi) aşamaz.

6.1.2.2 Sistemden Emekli Olma Halinde Vergilendirme Rejimi

6.1.2.2.1 Elde Edilen Gelirin Hukuki Niteliği

BES'de katılımcılar, BETYSK md. 6'ya göre; sisteme katılma tarihinden itibaren en az 10 yıl sistemde bulunmak ve elli altı yaşını doldurmuş olmakla emeklilik hakkını elde etmektedir. Emeklilik hakkını elde edenlere emeklilik ile ilgili üç seçenek sunulmaktadır. Emekli olanlara tanınan emeklilik haklarından ilkinde sistemde bulunan tasarrufların bir kerede toplu çekimine izin verilir. Diğer seçenekte ise hesaptan bir program dâhilinde emeklilere ödeme yapılmaktadır. Son seçenekte emekli olanlar, bir sigorta şirketi ya da hayat sigorta şirketiyle sözleşme akdetmek koşuluyla yıllık gelir sigortası satın almalarına izin verilir. Diğer taraftan sisteme katılanların ölüm ya da malul kalmaları halinde sistemden hak sahiplerinin (lehtar ya da kendisine) talebi halinde kendilerine ödeme yapılacaktır. Ölüm ve maluliyet halinde emekli olanlar gibi ölen kişinin lehtarı ya da malul kalan kişinin kendisi devlet katkı miktarlarının tamamına hak kazanmaktadır. Emekli olanlarla birlikte, ölüm ya da malul kalma halinde hak sahiplerince elde edilen gelirin niteliği iki açıdan ele alınmak durumundadır. Bunlar; emekli olanların sistemde kaldıkları süre boyunca ödedikleri katkı paylarıyla hak ettikleri devlet katkı tutarlarının ana kısmı ve bu miktarların yatırım gelirleridir. Ayrıca elde edilen gelirin hukuki niteliği yine farklı açılardan ele alınmak durumundadır. Bunlardan ilki; toplu çekimler ve malul kalanlara yapılan ödemeler, ikincisi yıllık gelir sigortası ya da programlı ödemeler, son olarak vefat halinde lehdara yapılan ödemeler şeklindedir. Konu, bu üç farklı durumla ele alınacaktır.

GVK'nın ücreti tanımlayan md. 61/3'de, GVK'nın uygulanmasında ayrıca ücret kabul edilen ödemeler sıralanmıştır. Maddenin bu fıkrasının (1) numaralı alt bendinde; "***...23'üncü maddenin 11 numaralı bendine göre istisna dışında kalan emeklilik, maluliyet, dul ve yetim aylıkları***" ücret olarak kabul edilmiştir. GVK md. 23/1-(11)'de; emeklilik ya da maluliyet aylıklarının "***Kanunla kurulan emekli sandıkları ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde belirtilen sandıklar tarafından...***" ödenmesi koşulu aranmaktadır. Bu nedenle BES'den yapılan ödemelerin anapara ve getiri kısmının bu kapsamda kabul edilmesi mümkün değildir. Yani gerek toplu çekim halinde yapılan ödemeler

gerekse de planlı ödeme ya da yıllık gelir sigortası şeklinde yapılan ödemeler ücret kapsamında değerlendirilemez.

Sistemde yapılan düzenlemeler ardından, emeklililere yapılacak ödemelerden anaparaya isabet eden kısım katılımcının bireysel tasarrufu olarak kabul edilirken, getiri kısmı menkul sermaye iradı kabul edilecektir. Şöyle ki; GVK md. 75/1'de menkul sermaye iradının tarifi yapılmış ve "***Sahibinin ticari, zirai veya mesleki faaliyeti dışında nakdi sermaye veya para ile temsil edilen değerlerden müteşekkil sermaye dolayısıyla elde ettiği kar payı, faiz, kira ve benzeri iratlar menkul sermaye iradıdır***" denilmiştir. Diğer menkul sermaye iratlarının nelerden ibaret olduğu ise; GVK md. 75/2'de sıralanmıştır. Buna göre; GVK md. 75/2-(16)'nın (a), (b) ve (c) alt bendinde, BES'den emeklilik hakkı kazananlar ile yine bu sistemden vefat, maluliyet ya da tasfiye gibi zorunlu sebeplerden ötürü ayrılanlara yapılan ve hesapta biriken tasarrufların ancak yatırım gelirleri menkul sermaye iradı kabul edilmektedir. Aynı şekilde emekli olanların hesaplarına daha önce devlet tarafından ödenen devlet katkılarından elde edilen yatırım gelirleri de menkul sermaye iradı olarak kabul edilerek vergilendirilecektir.

BETYSK'da yapılan değişiklikler sonrasında katılımcının sisteme ödediği katkı paylarının geri ödemelerde vergi dışında tutulduğuna daha önce ifade edilmişti. Kaldı ki; katılımcı tarafından sisteme ödenen katkılar vergi sonrası gelirinden ödenmektedir. Dolayısıyla sisteme aktarılan vergilendirilmiş gelirin (katkı paylarının) sistemden geri çekilirken tekrar vergilendirilmesi çifte vergilendirme sorununun doğmasına neden olur.

Diğer taraftan katılımcı hesabına işvereni tarafından ödenen ve işverenin gayrisafi gelirinden indirilmesine izin verilen yani vergilendirilmemiş kısmın çalışana geri ödenmesi halinde elde edilen gelirin hukuki niteliği tartışmalıdır. Her ne kadar işverence ödenen bu katkılar için devlet katkısı uygulanmasa da, bu katkı tutarlarının ivazsız intikal kapsamında ya da ücret kapsamında (ABD ve Almanya örneklerinde görüldüğü gibi ertelenmiş ücret olduğu) değerlendirmesi gerekmektedir. Ancak ilerleyen kanu başlıklarında da ifade edildiği üzere sisteme işverence vergisiz aktarılan paylarına devlet katkısı uygulayarak vergiye tabi olması önerilecektir.

BES'e katılanlar adına ödenen devlet katkıları ile katılımcının vefat etmesi halinde lehtara yapılan ödemelerin vergi kanunları karşısındaki durumu farklı açılardan ele

alınmalıdır. Öncelikle devlet katkıları katılımcıya karşılıksız ödenmekte olup, sistemden emekli olanlara yapılan ödemeler ivazsız intikal kapsamında değerlendirilmektedir. VİVK md. 2/1-(d)'de ivazsız intikalin hibe yolu ya da herhangi bir şekilde yapılan karşılıksız ödemeleri ifade ettiğine hükmedilmiştir. Mezkûr kanunun istisnalar başlıklı 4'üncü maddesinde ise BETYSK kapsamında bireysel emeklilik hesabına yapılan devlet katkılarının hak kazanılan kısımları vergiden istisna edilmiştir. Dolayısıyla sistemden emeklilik, vefat, malullük ya da tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanların hak ettikleri devlet katkılarının ana kısmı ivazsız intikal olarak kabul edilmektedir. Vefat halinde ise lehtara yapılacak (getirilerle ilgili) ödemeler özellik arz etmektedir. Lehtar ister atanmış kişi olsun ister kanuni mirasçı olsun bunlara sistemden yapılan ödemeler verasete konu edilecektir. VİVK md. 2/1-(c)'de veraset; miras, vasiyet ve miras mukavelesi gibi ölüme bağlı tasarrufları ifade etmektedir. Dolayısıyla lehtara yapılacak ödemeler VİVK'nın konusu içerisinde yer alacak ve vergilendirilecektir.

Sonuç olarak sistemden emekli olanlar ile zorunlu ya da gönüllü nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin içerisindeki yatırım getirileri ile devletçe ödenen katkı paylarının hak edilen kısmı içerisindeki yatırım getirileri menkul sermaye iradı kabul edilecektir ve vergiye tabi olacaktır. Ayrıca, devletçe ödenen katkı tutarlarının anaparaya isabet eden kısmının ivazsız intikal kapsamında kabul edildiğine yönelik hükümler vergi kanunlarında yer almaktadır. Hak edilen devlet katkı tutarlarının anapara kısımları katılımcının kendisine ödenmesi halinde, ivanzsız intikal olacak ancak VİVK md. 4'e göre vergiden müstesna kabul edilecektir. Ancak devlet katkı tutarlarının anapara kısımları lehtar ya da kanuni mirasçı tarafından hak edilirse, ödenen tutar önce GVK md. 94/1-16-(c)'ye göre kaynakta kesinti yönetemine göre vergilendirilecek ardından terekeye dâhil edilerek VİV'e tabi tutulacaktır.

6.1.2.2.2 Defaten (Bire Kerede) Yapılan Ödemelerin Vergilendirilmesi

Emeklilik hakkını kazananlara sunulan seçeneklerden biri, emeklilik hakkını elde edenlerin hesaplarında biriken tasarruflar ile bu tasarrufların getirileri yanında devletçe ödenen katkılar ve bu katkıların getirilerinin bir kerede çekilmesidir. Sistemden emekli olanlara devletçe ödenen katkıların tamamı ödenmektedir (BETYSK, md. Ek 1/2). Diğer taraftan emeklilik sistemine katılanların malul kalmaları nedeniyle sistemden ayrılmak istemeleri durumunda, kendilerine hukuken emekli olmuş gibi davranılmaktadır. Yine sisteme

katılanların vefat etmesi halinde de lehtarına/larına ya da kanuni temsilcisine/lerine aynı hükümler uygulanmaktadır. Yani BETYSK md. Ek 1/2 uyarınca, malul kalanlara ve vefat edenlerin lehtarlarına yapılacak anapara ve getiri ödemeleri hem de devlet katkısının hak edilen bölümü ile ilgili hükümler, emekli olanlara yönelik hükümler ile aynıdır. Bunlar devlet katkılarının tamamını hak etmeleri yanında, sistemden emekli olmuş gibi vergilendirilirler. Dolayısıyla aşağıda emekli olanlar için açıklanan vergilendirme rejimi malul kalan ya da vefat edenler için de geçerlidir.

GVK md. 75/2-(16)'nın (c) alt bendinde BES'den emeklilik hakkı kazanlar yanında ölüm, maluliyet veya tasfiye benzeri zorunlu nedenlerden ötürü ayrılanlara yapılan ödemelerin içerisinde yer alan getiri kısmının menkul sermaye iradı olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte sisteme katılım nedeniyle hak edilen devlet katkı tutarlarının getiri kısmı da aynı şekilde menkul sermaye iradı kabul edilmektedir. Bu hususa; GVK md. 75'e, 6327 sayılı kanunla eklenen ek fıkrada[987] açıkça değinilmektedir. Ek fıkraya göre emeklilik, malul kalma ya da ölüm halinde sistemden hak edilen ve vergiye konu edilecek tutar ancak getiri tutarları olacaktır. Daha açık bir şekilde ifade edilecek olunursa; katılımcının sisteme vergi sonrası gelirinden ödediği katkı payları ile devletçe katılımcının hesabına ödenen katkı payları tevkifat matrahına dâhil edilmeyecektir. Tevkifat matrahına sadece bu iki tutarın katılım süreci içerisinde yatırıma yönlendirilmesi sonucu elde edilen yatırım gelirleri dâhil edilecektir. Ayrıca ek fıkraya göre, katılımcının emeklilik şirketince ertelediği giriş aidatı varsa bu tutarda indirilmeksizin getiri tutarlarına dâhil edilecektir.

Vergi tevkifatı başlıklı GVK md. 94/1-(16)'da tevkifat oranlarına hükmedilmiştir. Bakanlar Kurulu, yasalarca kendisine verilen yetkiyi kullanmak suretiyle ve 28.08.2012 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, 13.08.2012 tarihli kararı ile tevkifat oranlarını yeniden tespit etmiştir. Bakanlar Kurulu'nun 2012/3571 sayılı kararıyla vergi sorumlusu sıfatıyla bireysel emeklilik şirketlerince;

- BES'den emekli olanlar ile vefat, maluliyet ya da diğer zorunlu nedenlerden ötürü sistemden ayrılanlara yapılan ödemelerin yatırım gelirleri üzerinden % 5,

[987] Ek fıkraya göre; BES'den hak edilen "***... irat tutarı; hak kazanılan Devlet katkısı ve getirileri dahil ödemeye konu toplam birikim tutarından, (varsa ertelenmiş giriş aidatı indirilmeksizin) ödenen katkı payları ve Devlet katkısının hak edilen kısmı indirilerek bulunur.***"

oranında vergi tevkifatı yapılır. Vergi tevkifatı nihai vergilendirme olmakta, bu gelirler için ayrıca beyanda bulunulması gerekmemektedir.

6.1.2.2.3 Yıllık Gelir Sigortası Ödemeleri ile Programlı Geri Ödemelerin Vergilendirilmesi

Emeklilik seçenekleri arasında yer alan yıllık gelir sigortası ya da bireysel emeklilik şirketinden programlı geri ödeme taleplerine bağlı olarak elde edilen ödeneklerin vergilendirilmesinde de anapara ve getiri ayrımına gidilmiştir.

Emekli olanlar, BES'de biriken tasarruflarıyla bir hayat sigorta şirketinin ya da aynı bireysel emeklilik şirketinin yıllık gelir sigorta ürünlerinden satın alma hakları bulunmaktadır. Hayat sigorta şirketleri ya da yıllık gelir sigorta poliçesini akdeden diğer sigorta şirketleri, bu kapsamda yapılacak yıllık gelir sigorta ödemeleri (sadece irat) üzerinden % 5 oranında vergi tevkifatı yapmak zorundadır. Emeklilik hakkını kazananlara, Hazine Müsteşarlığı tarafından uygun bulunan ve teknik esaslara göre hazırlanan tarifelere göre ödenen yıllık gelir ödemelerinin içerdiği irat tutarı tevkifata tabi matrahı oluşturacaktır. Bu uygulama programlı geri ödemelerin vergilendirilmesinde de aynen uygulanacaktır. Vergi tevkifatı nihai vergilendirme kabul edilmektedir ve bu gelirler için ayrıca yıllık beyanda bulunulmasına gerek yoktur. Diğer taraftan "***yapılan yıllık gelir ödemeleri içerisindeki irattan arta kalan kısım (yatırıma yönlendirilen tutarın yıllık gelir ödemeleri içindeki kısmı), toplam yatırıma yönlendirilen tutara ulaştıktan sonra müteakip yıllık gelir ödemelerinin tamamı irat olarak dikkate alınacaktır***". Örneğin 20 yıl gibi bir sürede sisteme ödenen toplam katkı payı tutarının 50.000,00 TL olduğu bir durumda; yıllık gelir sigortası ya da programlı ödeme sürecinde emekliye başlanan ödeminin tutarı 50.000,00 TL'ye ulaştığı andan itibaren yapılacak ödemelerin tamamının irat kabul edilerek vergilendirileceği kabul edilmektedir.

6.1.2.2.4 Elde Edilen Gelirin Yıllık Beyanname İle Beyanı

BES'den elde edilen ve kaynakta vergi kesintisine tabi tutulan iratlar ile tasarruf edilen ve yatırıma yönlendirilen anaparanın tutarı ne olursa olsun bunlar için ayrıca beyanname verilmesine gerek olmadığına daha önce değinilmişti. Çünkü elde edilen iratlar yani menkul sermaye iratları kaynakta vergi kesintisine tabidir ve vergilendirme tevkifat suretiyle nihaidir.

GVK md. 86'da beyana tabi olmayan gelirler sıralanmıştır. Daha açık bir ifadeyle düzenlemede, başkaca gelirleri nedeniyle yıllık beyanname vereceklerin bu madde kapsamında olup beyannameye dâhil etmeyeceği kazanç ve iratlar sıralanmıştır. GVK md. 86/1-(1)'in (a) alt bendinde; BES'den elde edilen ve kaynakta vergi kesintisine tabi tutulan anapara hariç getiri tutarları istisna hadlerini aşmaması halinde yıllık beyana tabi olmayacağı düzenlenmiştir. Ancak BES'den emekli olanlar ile diğer zorunlu nedenlerden dolayı sistemden ayrılanların; yıllık beyana tabi mükelleflerden olması ve sistemden hak ettikleri beyan sınırını aşan gelirlere ya da beyan sınırını aşan menkul sermaye iratlarına (yani beyan sınırı üzerindeki getiri tutarlarına) sahip olmaları durumunda, yıllık beyanlarına bu gelirleri de dâhil etmeleri gerekmektedir. Sistemden emekli olmaları sırasında getiriler üzerinden tevkif suretiyle ödedikleri vergi, yıllık beyana tabi mükellefin ödeyeceği vergiden mahsup edilir.

6.1.2.3 Sistemden Ayrılma Halinde Vergilendirme Rejimi

6.1.2.3.1 Elde Edilen Gelirin Hukuki Niteliği

Türkiye'de BES'e katılım hem gönüllülük hemde zorunluluk esasına dayandırılmıştır. Aynı şekilde BES'de kalma ya da ayrılma konusunda katılımcılar özgürdür. Özellikle gönüllü sisteme ilk katılım tarihinden itibaren 60 günlük sürede, zorunlu sisteme ilk katılım tarihinden itibaren 2 ay içersinde sistemde kalmaktan vazgeçme (cayma) hakları da bulunmaktadır. Ayrılma yönündeki talepleri sonrasında sistemdeki birikimleri kendilerine geri ödenir.

Daha önce, sisteme dâhil olanların ödedikleri katkı payına bağlı olarak devlet katkısı uygulandığı ifade edilmişti. Sisteme katılanlarca hesaplarında birikmek suretiyle devletçe ödenen katkılardan emeklilik, maluliyet ya da vefat gibi zorunlu nedenler haricinde ayrılanların devletçe adlarına ödenen devlet katkısının tamamından yararlanması mümkün değildir. BES'den emekli olmadan ya da diğer zorunlu nedenlerden ötürü ayrılanlar haricinde, sistemden ayrılanların hesaplarında biriken devlet katkı tutarlarından;

- En az üç yıl sistemde kalanlar için tutarın % 15'i,
- En az altı yıl sistemde kalanlar için tutarın % 35'i,
- En az on yıl sistemde kalanlar için tutarın % 60'ı,

kendilerine ödenecektir (BETYSK, md. Ek 1/2). Bu tutarlar yanında bu tutarlar ile katkı tutarlarının getirileri ödemeye dâhil edilecektir.

BES'den ayrılanlara yapılan ödemeler GVK md. 75/2-(16)'da düzenlenmiştir. GVK md. 75/1'de menkul sermaye iradının tarifi yapılmış, GVK md. 75/2'de ise kaynağı ne olursa olsun menkul sermaye iradı kabul edilen kazanç ve iratlara yer verilmiştir. Fıkranın (16) numaralı bendinde, BES'den on yıldan az süreyle katkı payı ödeyerek sistemden ayrılanlar ile on yıldan fazla süreyle katkı payı ödeyerek sistemden emekli olmaksızın ayrılanlara yapılan ödemelerin, sırasıyla (a) ve (b) alt bentlerinde menkul sermaye iradı olduğu düzenlenmiştir. Ancak her iki alt bentte kullanılan "***...yapılan ödemelerin içerdiği irat tutarı...***" ibaresiyle anapara hariç getirilerinin menkul sermaye iradı kabul edildiği anlaşılmaktadır. Her iki alt bentte hükmedilen parantez içi hükümle; BES'e katılanların hesabına aktarılan devlet katkı tutarlarının hak edilen kısmının işletilmesinden doğan irat tutarının menkul sermaye iradı olduğu kabul edilmektedir. Dolayısıyla sistemden emekli olanlara yapılan ödemelerin hukuki nitelikleriyle, sistemden ayrılanlara yapılan ödemelerin hukuki nitelikleri arasında fark bulunmamaktadır.

BES'den ayrılanlara yapılan anapara dışındaki ödemeler kaynakta vergi kesintisine tabidir. Kesintiye tabi matrahın tespiti; 6327 sayılı Kanunun 6'ncı maddesiyle GVK'ya eklenen hükümle düzenlenmiştir. GVK md. 75/2-(16)'da kesintiye tabi matrah; "***...hak kazanılan Devlet katkısı ve getirileri dâhil ödemeye konu toplam birikim tutarından, (varsa ertelenmiş giriş aidatı indirilmeksizin) ödenen katkı payları ve Devlet katkısının hak edilen kısmı indirilerek bulunur***". Yani kesintiye tabi matraha, katkı payları ile devlet katkılarının yatırıma yönlendirilmesi sonucunda elde edilen getiri tutarları ayrıca varsa ertelenmiş giriş aidatının tutarı dâhil edilmektedir. Yani bu tutara katkı payları ve devletçe ödenen devlet katkı tutarları (daha açık bir ifadeyle anapara olarak ifade edilen kısım) dâhil değildir. Diğer taraftan; tevkifata tabi tutarın kapsamı 85 No'lu Gelir Vergisi Sirkülerinde açıklanmıştır. Sirkülere göre; yönetim gider kesintilerinden iadeler, katkı payı ödemesi ve benzeri diğer adlar altında gerçekleştirilen ve birikim tutarına dâhil edilmesi gereken bonus ödemeleri ile gecikme cezalarının katılımcı tarafından ödenen miktarları, katkı payı niteliği taşımadıkları için irat olarak kabul edilmek suretiyle tavkifata tabi tutara eklenecektir. Özellikli bir durum aynı sirkülerde açıklığa kavuşturulmuştur. Sistemden devlet tarafından ödenen katkı payını hak ederek ayrılanlara ancak hak ettikleri devlet katkı tutarlarına isabet eden (yatırımları nedeniyle oluşan) getiri kısmı ödenecektir. Hak edilemeyen devlet katkı tutarları gibi onların getirileri de hazineye irat kaydedilecektir.

BETYSK'ya göre katılımcılar tasarruflarını belirli şartları sağlamaları halinde başka bir emeklilik şirketine transfer etme ya da aynı emeklilik şirketinde başka bir sözleşme akdiyle hesap değişikliği yapma haklarına sahiptir. 85 No'lu Gelir Vergisi Sirkülerinde aktarımlar dolayısıyla katkı payları ve getirilerinin hesaplanması ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir. Buna göre; katılımcının bu hakkı kullanması halinde, tasarrufların devredildiği yeni emeklilik şirketinden ayrılma ya da birikimlerin devrolunduğu sözleşmenin sona ermesi hallerinde katılımcıya yapılan ödemelerde, her bir emeklilik şirketi hesabında biriken tasarrufların ayrı ayrı hesap edilerek toplam katkı payı ve irat tutarının hesaplanması zorunludur. Ayrıca, bir sigorta veya emeklilik şirketi nezdinde akdedilen şahıs sigorta poliçeleri ile biriken tasarrufların BES'e aktarılması durumunda da irat tutarları benzer şekilde hesaplanmak durumundadır.

6.1.2.3.2 Elde Edilen Gelirin Vergilendirilmesi

BES'den ayrılan katılımcılara ödenen birikimlerin vergilendirilmesiyle ilgili eski ve yeni vergileme rejimi arasında farklılıklar mevcuttur. En temel farklılık, eski vergilendirme rejimde sistemden ayrılanlara ödenen birikimin tamamının, anapara ve getiri ayrımı yapılmaksızın vergi matrahını oluşturmasıydı[988], günümüz vergilendirme rejiminde anapara ve getirileri birbirinden ayrılmıştır.

GVK md. 94/1-(16)'da tevkifat oranları hükmedilmiştir. Bakanlar Kurulu, yasalarca kendisine verilen yetkiye kullanmak suretiyle 28.08.2012 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, 13.08.2012 tarihli kararı ile tevkifat oranlarını yeniden tespit etmiştir. Bakanlar Kurulunun 2012/3571 sayılı kararıyla[989] vergi sorumlusu sıfatıyla bireysel emeklilik şirketi;

- BES'den on yıldan az süreyle katkı payı ödeyerek sistemden ayrılanlara yapılan ödemelerin yatırım gelirleri üzerinden % 15,
- BES'den on yıldan fazla süreyle katkı payı ödeyerek sistemden emekli olmaksızın ayrılanlara yapılan ödemelerin yatırım gelirleri üzerinden % 10

oranında vergi tevkifatı yapmak zorundadır.

[988] Aydın ve Kaplan, s. 103.
[989] 2012/3571 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, R.G. 06.09.2012/28403.

Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen tevkifat oranlarıyla sisteme katılanların daha uzun süre sistemde kalmaları teşvik edilmek istenmiştir[990]. Katılımcılara, sistemde mümkün olan en uzun süre (en az on yıl) kalmaları halinde % 5 oranında daha az tevkifat oranı önerilmektedir. Katılımcıların sistemde kalacakları süre içerisinde katkı paylarını aksatmadan ödemiş olup olmayacaklarının, tevkifat oranlarını etkileyip etkilemeyeceği yönündeki duraksamaya yönelik açıklamalar 92 No'lu Gelir Vergisi Sirkülerinde[991] yapılmıştır. Yapılan izahata göre; sisteme katılanların, örneğin 10 yıl kalanların, bu süre içerisinde katkı paylarını ödeyip ödemedikleri vergilendirme koşulunun oluşup oluşmamasına bir etkisi bulunmamaktadır[992]. Yani sadece sistemde kalmak yeterli olacaktır. Dolayısıyla sistemde kalma süresine; katılımcının katkı payı ödemeye BETYSK hükümlerine göre ara verdiği dönemlerde dâhil edilecektir.

Diğer taraftan sisteme katılmakla birlikte sisteme katılma tarihinden itibaren gönüllü sistemden 60 günlük ve zorunlu sistemden 2 aylık sürede cayma hakkının kullanılması mümkündür. Bu durumda sisteme katılanların cayma bildirimlerini emeklilik şirketine iletmeleri gerekmektedir. Bildirime müteakip katılımcı tarafından verilen ödeme emirleri iptal edilir. Sisteme katılanın cayma tarihe kadar yapmış olduğu tüm ödemeler kendisine iade edilir. Ancak emeklilik şirketince tahsil edilen fon toplam gider kesintisi geri ödenmeyebilir. Sistemde kaldığı sürece katılımcının ödediği katkı payları ve bu sürede yatırımlardan elde edilen gelirler 10 gün içerisinde katılımcıya ödenir. Katılımcının sistemde kaldığı sürece biriken tasarruflardan elde ettiği yatırım gelirleri gelir vergisi kesintine tabidir. Vergi sorumlusu sıfatıyla bireysel emeklilik şirketi, cayma hakkını kullanan katılımcıya ödediği getiri tutarları üzerinden %15 oranında tevkifat yapmak zorundadır.

6.1.2.3.3 Bireysel Emeklilik Sisteminden Hak Edilen Tutarlara Tanınan Vergi İstisnası

Tek Primli yıllık gelir sigortası uygulamada değişik adlar altında anılmakta ve devam etmektedir. Bu sigortaların; "Fon Esaslı Tek Primli", "Hep Birikimli Sigorta" ve "Tek Ödemeli Yaşam Planı" gibi adlar altında uygulama örnekleri bulunmaktadır. Teoride bu uygulama irat (yıllık gelir) sigortası adıyla; *"**hayat sigortalarında sigortalının sözleşmede***

[990] Aydın ve Kaplan, s. 105.
[991] Gelir İdaresi Başkanlığı, **92 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri**, http://www.gib.gov.tr/gibmevzuat# (20 Aralık 2016).
[992] Naciye Taşkesen, "Bireysel Emeklilik Sisteminde "Devlet Katkısı Dönemi"; Vergisel Yenilikler ve Uygulama Sonuçları", **Vergi Sorunları Dergisi**, Sayı. 306, Mart 2014, s.104.

belirttiği ve hayatta kaldığı süre boyunca periyodik olarak gelir sağlayan hayat sigortası teminatı..."[993] şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer taraftan gelir, "***uzun süreli poliçelerde süre sonu teminatı olarak verilebileceği gibi, tek primli hayat sigortası ürünlerinde de bulunmaktadır***"[994]. Fonlama ve dağıtım esasına göre uygulanması mümkün bu tür sigortalar, hayat sigortaları türünün bir ürünü olarak uygulanmaktadır. Gerçekleşmesi muhtel olan risk ya da risklerin karşılığı olarak, 18 ile 60-75 yaş aralığında bulunan sigortalıların bir defada prim ödediği yıllık gelir sigortası, ister maaş istenirse de toplu çekim yapılabilen bir birikim hesabı olarak tanımlanır. Bu sigorta türünde sigorta şirketleri katılım için değişik yaş aralıkları öngörmektedir. Bazı şirketlerse yaş sınırı olmaksızın katılımın sağlanacağı uygulamaları sunmaktadır. 18 yaş altında olanları lehdar göstermek şartıyla bu sigortadan faydalanılması mümkündür. Uygulama, bireysel emeklilik hesapları gibi sigortalılara emekliliğe hazırlık ve ek gelir sağlama amacına yönelmektedir. Sigortalı ödediği primleri GVK md. 63/1-(3) ve md. 89/1-(1) gereğince vergiye tabi matrahından indirebilmektedir.

Diğer taraftan tek primli yıllık gelir sigortası kavramının başka bir yolla açıklanması mümkündür. Bilindiği üzere BES'den emeklilik hakkını kazananlara tanınan seçeneklerden biride, yıllık gelir sigorta satın alma hakkıdır. Yıllık gelir sigortası tanımının başlangıcında yer alan tek primli ibaresi de burada belirginleşmektedir. Tek primli yıllık gelir sigortalarında primler bir kez toplu olarak ödenmektedir. Tek primlilik kavramı; BES'den hak edilen anapara ve getiri tutarlarının bir defada poliçe akdedilmek yoluyla sigorta şirketine aktarılmasından başka bir şey değildir. O nedenledir ki; GVK'nın bireysel emeklilik ya da sigorta ile ilgili düzenlemelerinde bu ürüne ilişkin hükümler yer almaktadır.

Yıllık gelir sigortası satın alanlar GVK mülga md. 22/1'de vergisel bir teşvikle desteklenmiştir. Mülga hükme göre; katılımcıların BES'ten hak ettikleri ödeneklerle yahut başkaca gelirleriyle yıllık gelir sigortası satın almaları halinde yıllık gelir sigortasına aktardıkları tutarlardan kendilerine ödenen ödenekler vergiden istisna edilmişti. İstisnanın kapsamına, poliçeye göre yıllık gelir sigortasına ödenen anapara ve getiriler dâhil edilmişti.

[993] Erdal, s. 39.
[994] Erdal, s. 39.

Tek primli yıllık gelir sigortaları ve BES'e yönelik olarak 2016 yılı içinde TBMM'ye sunulan bir kanun tasarısı[995] ile GVK md. 22/1'de değişikliğe gidilmesi planlanmıştır. Tasarı, 6728 sayı ile yasalaşmıştır[996].

6728 sayılı kanunda md. 11/1 olarak kabul edilen düzenlemeyle; GVK mülga md. 22'de yer alan tek primli gelir sigortasından hak edilen ödeneklerin gelir vergisinden müstesna kabul edildiğine yönelik hükmün, sigorta süresinden bağımsız olacak şekilde uygulanmasına son verilmiştir. Mülga hüküm; en az 10 yıl ve ömür boyu sigorta uygulamaları ile daraltılmıştır. Yani; herhangi (örneğin BES'den emekli olan ya da elinde belirli bir miktarda birikimi bulunan) bir kişi, sahip olduğu birikimle, en az 10 yıl maaş ödemesi yapacak bir yıllık gelir sigorta poliçesi satın alırsa, sisteme aktardığı birikimlerinin (10 yıllık süre boyunca) yatırıma dönüştürülmesi nedeniyle elde ettiği yatırım gelirleri vergiden müstesna bir şekilde kendisine geri ödenmesini sağlayabilecektir. Hükümde belirlenen en az 10 yıllık süre vergi istisnasından faydalanmak için belirlenmiş temel koşuldur. Bu nedenle GVK md. 22/1 hükümden yararlanarak tek primli yıllık gelir sigortası satın alanlardan, ölüm, maluliyet ve tasfiye gibi zorunlu nedenler dışında erken ayrılmak zorunda kalanların hak ettikleri iratlar üzerinden tevkifat yapılması gerekecektir.

Yukarıda bahsi geçen düzenleme yanında aynı kanuni düzenlemeyle GVK md. 22'ye eklenen Ek 2'nci fıkra ile; BES'den emeklilik hakkı kazananlar ile vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin, bir kerede toplu para alınması yerine sigorta süresi 10 yıl ve üzeri veya ömür boyu olan tek primli yıllık gelir sigortalarına yatırılması durumunda, yatırılan kısma tekabül eden ödemelerin içerdiği irat tutarları gelir vergisinden müstesna kabul edilmiştir (GVK, md. 22/Ek 2). İrat tutarlarından kasıt; hem katkı paylarının hemde hak edilen devlet katkı tutarlarının işletilmesinden elde edilen yatırım gelirleridir. Genel hükümlere göre BES'ten emekli olanlara yapılan ödemeler içerisinde yer alan yatırım gelirleri GVK md. 96/1-16-(c) hükmüne göre % 5 oranında tevkifata tabi tutulması gerekirken, 10 yıl ve üzeri veya ömür boyu olan tek primli yıllık gelir sigortalarına yatırım yapılması durumunda % 5 oranında yapılacak tevkifattan vazgeçilecektir.

---

[995] TBMM, Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı, E.S. 23.06.2016 /728.

[996] Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, K.T. 6728/15.07.2016, R.G. 09.08.2016 / 29796.

Yasal düzenlemede tek primli yıllık gelir sigortalarından yapılan ödemelerin vergiden müstesna kabul edilmesi için sigorta sözleşmesinin 10 yıl ve üzeri bir süre için akdedilme koşulu aranmaktadır. Mülga düzenlemede (yani eski GVK md. 22/1'de) süre sınırlaması bulunmamaktaydı. Aynı zamanda mülga GVK md. 22/1 hükmünde BES'den GVK md. 75/16-(c) kapsamında ayrılanlara yönelik bir hükme de yer verilmemişti.

Ancak bu istisnadan yararlananların vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenler hariç olmak üzere, on yıl tamamlanmadan tek primli yıllık gelir sigortasından tasarruflarını toplu çekerek ayrılmaları halinde bu fıkraya göre istisna edilen tutar üzerinden, GVK md. 94/1-16-(b) alt bendine göre % 10 oranında tevkifat yapılacaktır. İrat tutarlarının tespitinde GVK md. 75'de yer alan hükümlere uyulur (GVK md. 22/2). Kanun koyucu burada cezalı bir tarhiyat öngörmüştür. Başlangıçta yatırım gelirlerinin % 5 oranında tevkifata tabi tutulması öngörülmüşken, teşvikten yararlanmak isteyip daha sonra cayanlara ek % 5 oranında cezalı tarhiyat uygun görülmüştür.

Kanuni düzenlemenin genel gerekçesinde; yasa koyucu iradesini "***Birikimli hayat sigortalarından ya da BES'den ayrılanların, bir kerede toplu para çekmek yerine, düzenli maaş ödemeleri öngören yıllık gelir sigortalarına geçmelerinin teşvik edilmesi***"[997] şeklinde açıklamıştır. Böylece BES'den biriken tasarrufları bir kerede toplu çekmek yerine sigorta süresi 10 yıl ve üzeri veya ömür boyu olan tek primli yıllık gelir sigortalarına yatırılması sağlanarak yurt içi tasarrufların teşviki ve tasarruf olarak sistemde kalmaya devam etmesi açısından önemli bir adım atılacağı[998] yine maddenin gerekçesinde ifade edilmiştir.

6.1.2.3.4 Elde Edilen Gelirin Yıllık Beyanname İle Beyanı

Elde edilen gelirin yıllık beyanname ile bayanında yönelik açıklamalara sistemden emekli olma halinde elde edilen gelirlerin bayanına yönelik açıklamaların yapıldığı başlıkta değinilmiştir. O başlıkta yapılan açıklamaların tamamı burada da geçerlidir. Yani yıllık

[997] TBMM, *Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı*, s. 33.
[998] TBMM, *Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı*, s. 44.

beyana tabi olmayan katılımcıların sistemden ayrılmaları halinde GVK md. 86/1-1-(a) hükmüne uyulur [999].

6.1.2.3.5 Bireysel Emeklilik Sistemine Yapılan Aktarımların Vergilendirilmesi

BETYSK'da 6456 sayılı kanunla yapılan değişiklikler daha önce açıklanmıştı. 6456 sayılı kanun'un 35'inci maddesiyle, BETYSK md. Geçici 1'in; dernek, vakıf, sandık ve diğer kuruluşlardan BES'e yapılacak aktarımlar hakkındaki, beşinci ve altıncı fıkraları değiştirilmiş, ayrıca md. Geçici 1'in altıncı fıkrasına, birinci cümleden sonra gelmek üzere bir hüküm eklenmiştir. Bu düzenlemelerden değişik beşinci fıkrada, dernekler, vakıflar, emeklilik sandıkları ile tüzel kişiliğe sahip meslek kuruluşları ve sair ticaret şirketlerinin; üyelerine ve çalışanlarına yönelik kurmuş oldukları emeklilik planlarında biriken tasarrufların fıkrada belirlenen şartlara göre BES'e aktarılmasına imkân tanınmıştır. Fıkrada aranan şartlar sırasıyla;

- Aktarım için emeklilik şirketlerinin yetkili organlarının (yani genel kurulun) karar alması,
- 16.04.2012 itibarıyla mevcut bulunan emeklilik taahhüt planları kapsamındaki yurt içi ya da yurt dışındaki birikimler ve taahhütlere ilişkin tutarlardan (plan esaslarına göre aktarım tarihine kadar mutat yapılan ödemeler nedeniyle oluşanlar dâhil),ibaret olması,
- Aktarım işlemlerinin 31.12.2015 tarihine kadar kısmen veya tamamen tamamlanması

şeklindedir. Diğer taraftan, "***belirlenmiş katkı esasına göre yürütülen emeklilik taahhüt planlarından yapılan aktarımlarda ilgili kuruluşun yetkili organlarınca karar alınması şartı aranmayabilir***". Bu fıkrada aranan şartları taşıyan ve BES'e yapılacak aktarımlar vergiden müstesna kabul edilmiştir (BETYSK, md. Geçici 1/6). BETYSK md. Geçici 1/6'ya eklenen ek cümleyle; aktarım sonrasında sistemden üç yıl geçmeden ayrılanlara yönelik tevkifat koşulları düzenlenmiştir. BETYSK md. Geçici 1/6'da; tevkifat uygulamasının istisnalarına ayrıca değinilmiştir. Buna göre;

[999] GVK md. 86'da beyana tabi olmayan gelirler sıralanmıştır. GVK md. 86/1-1-(a)'da yer alan hükme 6327 sayılı kanunla eklenen ibare ile BES'den elde edilen ve kaynakta vergi kesintisine tabi tutulan anapara dâhil getirilerin tutarı ne olursa olsun beyannameye dâhil edilmeyecektir. BES'den emekli olanlar ile maluliyet ya da diğer zorunlu nedenlerden dolayı sistemden ayrılanların, ticari faaliyetleri nedeniyle ticari kazanç elde etmeleri durumunda, elde edilen menkul sermaye iratları ticari kazancın tespitinde dikkate alınarak yıllık beyana dâhil edilir. Sistemden ayrılmaları sırasında tevkif suretiyle ödenen vergi, ticari kazanç sahibinin ödeyeceği vergiden mahsup edilir.

- Müsteşarlıkça uygun görülen geri ödeme programları,
- Sistemden ölüm ya da maluliyet nedeniyle ayrılma halleri,

tevkifat kapsamı dışında tutulmuştur. Bu haller dışında aktarılan birikimlerin bir kısmının veya tamamının alınarak sistemden çıkılması durumunda, sisteme aktardıkları vergiden müstesna tutarlar üzerine %3,75 oranında vergi kesintisi uygulanır. Aktarım yapan üyelerin sistemde kazanacakları süreye ve üyelerden sosyal güvenlik sistemi ve tabi olduğu vakıf senedi kapsamında emeklilik hakkı kazanmış olanların aktarım sonrası sistemde emeklilik hakkı kazanacağı yaşa ilişkin esas ve usuller Hazine Müsteşarlığı'nca belirlenir.

BETYSK'nın md. Geçici 1/5 ve md. Geçici 1/6'ya yönelik ayrıntılı açıklamalara 92 No'lu Gelir Vergisi Sirküleri'nde yer verilmiştir. 07.10.2001 öncesi kurulmuş olan emekli ve yardım sandıklarının üyeleri dâhil, vakıf ve sandıklardan (VASA) vergiden müstesna şekilde aktarımına izin verilen tutar, emeklilik planlarında biriken tasarrufların yatırım gelirlerine yönelik uygulanacaktır. Buna karşın diğer ticaret şirketlerinin çalışanlarına ait olan ve aktarımına izin verilen taahhüt planları "***...çerçevesinde aktarılan tutarlar daha önce herhangi bir vergilemeye tabi olmadığından, aktarılan bu tutarların tamamı getiri tutarı olarak dikkate alınacak ve anılan hükme göre istisna edilecektir***". Tutarların aktarıldığı bireysel emeklilik şirketinden aktarım tarihinden itibaren üç yıl içinde birikimlerin bir kısmının veya tamamının alınarak çıkılması durumunda vakıf ve sandıklardan aktarılan birikimlerin getiri tutarlarına isabet eden kısmı, diğer ticaret şirketlerinden aktarılan birikimlerin anapara ve getiri tutarları % 3,75 oranında tevkifata tabi tutulacaktır. BES'e aktarılan bu birikimlerin diğer bireysel emeklilik şirketlerine transferi mümkündür ancak transferin yapılması üç yıllık süre etkilememektedir.

Aktarımla sisteme katılanların vefat ya da maluliyet sebebiyle sistemden çıkmaları veya üç yıl kaldıktan sonra BES'den çıkmaları durumunda, aktarım nedeniyle istisna edilen getiri tutarları üzerinden tevkifat yapılmayacaktır. Aynı şekilde Hazine Müsteşarlığı tarafından onaylanan programlı geri ödeme tutarları da tevkifat uygulamasına konu edilmeyecektir.

Ancak aktarım tarihinden itibaren üç yıllık kalma şartından önce ayrılanlar için, BES'e aktarılan birikimlerin yatırım gelirleri GVK md. 94/1-(16)'ıncı bendi (a) alt bendi hükmüne göre %15 oranında tevkifata tabi tutulacaktır. Üç yıllık kalma süresi sonrasında ayrılmak

isteyenler; aktarım öncesinde bulundukları emeklilik planları ile emeklilik taahhütlerinde kaldıkları sürede dikkate alınarak toplam süre üzerinden GVK md. 94/1-(16)'ncı bendi (a) ve (b) alt bent hükümlerine göre; tevkifata tabi tutulacaktır. Toplam süre on yıldan az ise % 15, on yıldan fazla olmakla birlikte sistemden emekli olmaksızın ayrılanlara yapılan ödemelerden % 10 oranında uygulanacaktır.

Konu bir örnek yardımıyla ayrıntılı olarak şu şekilde açıklanabilir.

Örnek[1000]**:** 01.12.2015 tarihinde işlemlerin tamamlanmasıyla birlikte XYZ Derneği Emeklilik Planındaki 10.500,00 TL tutarındaki birikim tutarının BES'e aktaran "A" kişisi ile ilgili diğer bilgiler aşağıda verilmiştir. 10.500,00 TL tutarındaki birikimin 1.500,00 TL'si irat olduğu beyan edilmiştir.

Emeklilik planında kalınan süre	6 Yıl 3 Ay
Aktarılan birikimin anaparaya isabet eden tutarı	9.000,00 TL
01.12.2017 tarihine kadar BES'den elde edilen irat tutarı	350,00 TL
01.01.2019 tarihine kadar BES'den elde edilen irat tutarı	710,00 TL
Aktarım tarihinden itibaren 01.01.2019 tarihine kadar geçen süre toplamı	3 yıl 10 ay

Çözüm: "A" kişisi toplam 10.500,00 TL tutarındaki birikimini bireysel emeklilik şirketine vergiden müstesna şekilde aktarabilir. Kişi 01.12.2018 tarihinden önce örneğin 01.12.2017 tarihinde sistemden ayrılmak istemesi halinde BES'e aktarılan birikimin irat tutarina isabet eden kısmı olan 1.500,00 TL %3,75 oranında gelir vergisi tevkifatına tabi tutulur. Ayrıca o tarihe kadar BES'den elde edilen yatırım gelirlerinin tutarı olan 350,00 TL %15 oranında tevkifata tabi tutulur. Eğer kişi aktarım tarihinden 3 yıl 10 ay sonra yani 01.01.2019 tarihinde sistemden ayrılmak istemesi halinde daha önceki emeklilik planında kalınan süre bireysel emeklilik sisteminde kalınan süreye dâhil edilirek vergi tevkifatının oranına karar verilir. Daha önce 6 yıl 3 aylık süreye, 3 yıl 10 ay eklendiği takdirde kişinin sistemde kalma süresi 10 yıl 1 ay olacak ve sadece BES'de kaldığı sürece elde ettiği yatırım gelirleri üzerine % 10 oranında vergi tevkifatı uygulanacaktır. Bu da 710,00 TL üzerine % 10 oranında gelir vergisi uygulaması demektir.

[1000] Gelir İdaresi Başkanlığı, **92 No.lu Gelir Vergisi Sirküleri**, http://www.gib.gov.tr/gibmevzuat# (20 Aralık 2016).

6.1.3 Bireysel Emeklilik Sisteminden Hak Edilen Ödeneklerin Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu

6.1.3.1 Bireysel Emeklilik Sisteminden Lehdar Olarak Gelir Elde Edenlerin Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu

BES'e katkı payı ödeyen katılımcılar her durumunda sigortalı olan tarafta yer almamaktadır. Yani katılımcılar kendileri dışında başkaları adına BES'e katkı payı aktarmaları mümkündür. Lehtar adına düzenlenen emeklilik sözleşmelerinde sistemden emekli olma yahut sunulan diğer seçenekler katılımcının emekli olması halinde sunulan seçeneklerle aynıdır. Yani lehtar biriken tasarrufları ve getirileri toplu olarak çekebilir, yıllık gelir sigortası satın alabilir ya da mevcut emeklilik şirketinden programlı ödeme talep edebilir (BETYSK, md. 6/2). Diğer taraftan katkı payı ödeyenlerin emeklilik sözleşmesi süresi içinde vefat etmeleri halinde bireysel emeklilik hesabında biriken tasarrufların ve varsa bu tasarruflardan elde edilen sermaye gelirlerinin TMK hükümleri saklı kalmak kaydıyla öncelikle varsa emeklilik sözleşmesinde belirtilen lehtarlara, yoksa vefat eden katılımcının kanunî mirasçılarına ödenmesi gerekecektir (BETYSK, md. 6/3; BESHY, md. 15/5).

Görüldüğü üzere kanunda belirtilen durumların ortaya çıkması halinde lehtar ya da kanuni temsilci konumunda olan kişiler kendilerine ait olmayan tasarruflardan hak talep edebileceklerdir. Bu hak bir açıdan miras (veraset) yoluyla ivazsız intikal niteliğindedir. Dolayısıyla lehtar ya da kanuni temsilcilerin sistemden elde ettikleri gelirler Veraset ve İntikal Vergisinin (VİV) konusu içerisinde olup olmadığı ele alınması gereken önemli bir konudur.

Veraset ve intikal vergisinin konusu 7338 sayılı kanunda[1001] şu şekilde düzenlenmiştir: "***Türkiye Cumhuriyeti tabiyetinde bulunan şahıslara ait mallar ile Türkiye'de bulunan malların veraset tarikiyle veya her hangi bir suretle olursa olsun ivazsız bir tarzda bir şahıstan diğer şahsa intikali Veraset ve İntikal Vergisine tabidir. Bu vergi, Türk tabiiyetinde bulunan şahısların ecnebi memleketlerde aynı yollardan iktisap edecekleri mallara da şamildir***" (VİVK, md. 1/ 1 ve 2). Hükümden de anlaşılmaktadır ki; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olanların sahip olduğu malları veraset yoluyla ya da ivazsız bir yolla edinen kişiler mükellef kabul edilecek (VİVK, md. 5) ve vergiye tabi tutulacaktır. Bu hüküm

[1001] Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu, K.T. 08.06.1959/7338, R.G. 15.06.1959/10231.

şu şekilde yorumlanarak, BES'den lehtar ya da kanuni temsilci olarak hak edilecek tutarların VİV'e tabi tutulacağı anlaşılabilir. Dolayısıyla Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan ve BES'e katılan, emeklilik sözleşmesi sona ermeden vefat eden ya da kendi adına lehtar hesabına katkı payı ödeyenlerin tasarrufları, veraset ya da ivazsız yolla edinen kişiler VİV'nin mükellefi sayılacaktır. Aynı şekilde Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan ancak yurtdışı BES'den akdedilen emeklilik sözleşmesi sona ermeden vefat eden ya da kendi adına lehtar hesabına katkı payı ödeyenlerin tasarruflarını veraset ya da ivazsız yolla edinen kişiler de verginin mükellefi kabul edilecektir.

Yukarıda verginin konusundan yola çıkılarak yapılan yorum, Gelir İdaresi Başkanlığı'nın, "birikimli, birikimsiz ve karma sigorta poliçelerinde sigortalının vefatı üzerine kanuni mirasçılara ve lehtarlara yapılacak ödemeler ile sigorta tazminatlarının veraset ve intikal vergisi karşısındaki durumu" konulu ve 31.08.2007 tarihli sirkülerinde[1002] açıklığa kavuşturulmuştur.

Sirkülere göre;

"....

Bireysel emeklilik sözleşmeleri ve hayat sigorta poliçelerine istinaden sigortalının ecelen veya kazaen vefat etmesi sonucu sigorta şirketince;

- *Mirasçılara ödenen birikim tutarının terekeye dâhil edilerek,*

- *Sigortalının mirasçı olmayan üçüncü kişiyi lehdar tayin etmesi halinde, poliçe lehdarına ödenecek birikim tutarının ivazsız iktisap olarak,*

(Gelir Vergisi Kanununun 75 inci maddesi kapsamında menkul sermaye iradı olarak vergilendirildikten sonra) veraset ve intikal vergisine tabi tutulması gerekmektedir.

..."

denilmek suretiyle hak sahiplerinin VİV'e tabi oldukları açıklanmıştır. Açıklamaya dikkat edilirse, lehdara sistemden ödenen tutarlar ivazsız intikal niteliğinde olmakla birlikte, kanuni mirasçılara ödenen tutarlar ise veraset yoluyla ivazsız intikal niteliğinde kabul edilmektedir.

[1002] Gelir İdaresi Başkanlığı, **3 No.lu Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu Sirküleri**, http://www.gib.gov.tr/gibmevzuat# (20 Aralık 2016).

Her iki durumda da; sistemden ödenecek tutarlar içersindeki yatırım gelirleri önce menkul sermaye iradı kabul edilecek ve emeklilik şirketince tevkifata tutulacak daha sonra hak sahiplerinin (lehdar ya da kanuni mirasçıların) eline geçen tutarlar VİV'in matrahını oluşturacaktır.

Veraset kavramı, miras, vasiyet ve miras mukavelesi gibi ölüme bağlı tasarrufları (VİVK, md. 2/ 1-c) ifade etmektedir. İvazsız intikal ise; hibe yoluyla ya da herhangi bir şekilde karşılıksız intikaller (VİVK, md. 2/ 1-c) olarak kabul edilmektedir. VİVK'da BES'den lehtar ya da kanuni temsilci sıfatıyla hak edilen tutarlara yönelik olarak muafiyet ya da istisna gibi bir bağışıklığın uygulanacağı yönünde herhangi bir hüküm yer almamaktadır. O halde lehtar ya da kanuni temsilcinin hak ettiği tutarlar genel hükümlere göre VİV'e tabidir[1003].

6.1.3.2 Devlet Katkısı Hak Edenlerin Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu Karşısındaki Durumu

Daha öncede açıklandığı üzere hem zorunluluk hemde gönüllük esasına göre işleyen Türk BES'de çeşitli vergi ayrıcalıkları ve teşvikler uygulanmaktadır. Özellikle BETYSK'da 2012 yılında yapılan değişikliklerle sisteme katkı payı ödeyenlere %25 oranında devlet katkısı uygulaması getirilmiştir. Bu noktada katılımcıların ödedikleri katkı payları ile adlarına

[1003] VİV, beyan üzerine tarh olunan bir vergidir. Mükellefler hak ettikleri tutarlardan vefat eden katılımcının (murisin) belgeye dayalı borçları, cenaze masrafları ile vergi borçlarını ayrıca ivazsız şekilde lehdara intikal eden tutarlardan dolayı bu tutarlara ilişkin borçları ile vergi borçlarını matrahtan indirebilirler (VİVK, md. 12). VİVK'ya göre ivazsız intikallerin 2017 yılı için 4.068,00 TL'si (48 Seri No'lu Veraset ve İntikal Vergisi Genel Tebliği, R.G. 27.12.2016/29931) vergiden müstesnadır (VİVK, md. 4/1-d). Diğer taraftan değerleme yapılması mezkûr kanunun 10'uncu maddesinde belirlenen *"...menkul ve gayrimenkul mallardan evlatlıklar da dâhil olmak üzere..."* çocukların ve torunların dâhil olduğu alt soy "***...ve eşten her birine isabet eden miras hisselerinin...***" 2017 yılı için 176.600,00 TL'si (48 Seri No'lu Veraset ve İntikal Vergisi Genel Tebliği, R.G. 27.12.2016/29931), çocukların ve torunların dâhil olduğu alt soyun "***...bulunmaması halinde eşe isabet eden miras hissesinin...***" 2017 yılı için 353.417,00 TL'si (48 Seri No'lu Veraset ve İntikal Vergisi Genel Tebliği, R.G. 27.12.2016/29931) vergiden müstesnadır (VİVK, md. 4/1-b). Beyanname vefat durumunda vefat eden katılımcının yerleşim yeri vergi idaresine ölüm tarihini takip eden 4 ay içerisinde verilmek zorundadır (VİVK, md. 6/a ve 9/1-1-a). İvazsız şekilde lehtara intikal eden tutarlar için beyanname tasarrufta bulunan şahsın ikametinin bulunduğu yer vergi idaresine 1 ay içinde verilmesi gerekmektedir (VİVK, md. 6/a ve 9/1-2). Veraset ve intikal vergisinde iki aşamalı bir tarhiyat söz konusudur (VİVK, md. 12). Vergi VİVK md. 16'da düzenlenen iki elemanlı artan oranlı bir tarifeye göre hesaplanır. Tarifenin bir elemanında ivazsız intikallere yönelik artan oranlar, diğer elemanında veraset yoluyla intikallere yönelik artan oranlar yer almaktadır. Vergi üç yıl, Mayıs ve Kasım ayları olmak üzere 6 eşit taksitte ödenir.
VİVK'ya md. 17'ye göre; "***...sigorta şirketleri, sair şirket ve müesseseler, ... istihkak sahiplerine bu verginin mevzuuna giren her hangi bir muamele dolayısıyla para ve senet verebilmek için evvelemirde verginin ödenmiş olduğuna dair vergi dairesinden verilmiş bir tasdikname talep ederler***" (VİVK, md. 17/1). O halde bireysel emeklilik şirketleri lehtara yapacağı ödemelerde VİV'nin ödendiğine dair belgeyi aramak zorundadırlar. Aksi halde vergisi ödenmemiş olan tutarlar üzerinden bireysel emeklilik şirketinin vergi sorumluluğu doğacaktır. Bireysel emeklilik şirketleri vergisi ödenmemiş olan veraset yoluyla intikallerde (yani katılımcının emeklilik sözleşmesi süresi içinde vefat etmesi hallerinde) %5, ivazsız intikallerde (yani lehtara yapılacak ödemelerde) %15 oranında VİV'ye karşılık olarak tevkifat yapmak zorundadırlar (VİVK, md. 17/2). Yapılan vergi tevkifatı sonrası kalan tutarlar lehtara ya da kanuni temsilciye ödenebilir (VİVK, md. 17/2). Vergi tevfikatı (kesintisi) yapanlar, kestikleri vergiyi en geç bir hafta içinde bulundukları yerin mal sandığına (diğer bir deyişle defterdarlık ya da mal müdürlüğüne) yatırmaya, hâsıl olan durumu bağlı bulundukları vergi dairesine yazı ile bildirmeye mecburdurlar (VİVK, md. 17/2).

sisteme aktarılan katkı payları katılımcının adına olan ayrı hesaplarda biriktirilmekte ve işletilmektedir. Katılımcılar; sistemde kalma sürelerine ya da ölüm veya malul kalma durumlarına göre, sisteme aktarılan devlet katkı tutarlarının kanunda belirlenen kısmını hak etmektedirler. Katılımcıların adlarına sisteme aktarılan devlet katkı tutarları, tasarruf eğilimini arttırmak amaçlı herhangi bir karşılık olmaksızın devlet tarafından sisteme ödenmektedir. Sisteme devlet tarafından ödenen daha sonra katılımcı tarafından sistemden ayrılma ya da emekli olma durumunda hak edilen tutarlar katılımcılara intikal eden ivazsız/karşılıksız ödemeler niteliğindedir.

İvazsız intikaller VİV'ye tabidir (VİVK, md. 1/ 1 ve 2). Ancak vergiden müstesna edinimlerin sıralandığı VİVK md. 4/1'in (o) bendinde hükmedildiği üzere; BETYSK "***...kapsamında bireysel emeklilik hesabına yapılan devlet katkılarının hak kazanılan kısımları...***" vergiden istisna edilmiştir. Bu durumda katılımcı tarafından devlet katkı tutarlarının hak edilen kısmı vergi dışında kalacaktır. Ancak devlet katkılarının hak edildiği kısmın emeklilik sözleşmesi devam ederken katılımcının vefat ettiği durumlarda kanuni temsilciye ödenmesi halinde bu tutarların istisna kapsamında olup olmadığı ayrıca tartışılmalıdır. Hükümden de anlaşılmaktadır ki; devlet katkısının katılımcıya ödenecek olması halinde müstesna halle ilgili bir duraksama olmayacaktır. Ancak hak sahibinin (murisin) mirasçılarına intikal edecek kısmın VİV'e tabi olması gerekir. Şöyle ki; katılımcı sistemden ayrılmış olsun ve hak ettiği devlet katkı tutarlarını vergiden müstesna şekilde hesabına geçirmiş olsun. Katılımcı hak edişini hesabına geçirdiği tarihi takip eden gün vefat etmiş olsun, böyle bir durumda elde bulunan tutarlar mirasçılarına kalacak ve bu tutarlar istisna hadlerini aştıkları takdirde VİV'e tabi olacaktır. Bu örnek kanaatin doğruluğunu destekleyici niteliktedir. O halde devlet katkılarının lehtar ya da kanuni mirasçılarca hak edilen kısmının onlara ödenmesi halinde VİV mükellefiyeti doğması gerekmektedir. Dolaysıyla VİVK'nın genel hükümleri gereği bu tutarlar vergilendirilecektir.

6.2 Yurt Dışı Bireysel Emeklilik Şirketlerinden Elde Edilen Ödeneklerin Vergilendirilmesi

6.2.1 Genel Olarak

Her birey çalıştığı dönemde bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik sistemine ya da BES'e katılabilir ve emeklilik dönemleri için tasarrufta bulunabilir. Bireyler bulundukları ülke emeklilik mevzuatına göre BES'e zorunlu ya da gönüllülük esasına göre dâhil olurlar. Hatta ödedikleri primler için çeşitli vergi kolaylıklarından yararlanırlar. O ülke mevzuatına göre sistemden ayrılabilir ya da emeklilik hakkını elde edebilirler. Ancak bireylerin çalışma gücüne katıldıkları yerler ile çalışma gücünden ayrıldıkları yani emeklilik dönemlerini geçirdikleri yerler farklılık gösterebilir. Diğer bir anlatımla, emeklilik dönemine gelen kişiler, çalıştıkları ülkeden ayrılarak başka ülkelerde ikamet etmek isteyebilirler. Dolayısıyla bu kişiler ikamet etmek istedikleri ülkenin mukimi olurlar. Mukim kişilerin emeklilik gelirini elde ettikleri ülkeler ise kaynak ülke olarak adlandırılır. Mukim olanların kaynak ülkenin/devletin emeklilik sisteminden elde ettikleri gelirlerin vergilendirilmesinde uygulanacak usul ve esaslar ve gelirin hangi ülkenin mevzuatına göre vergilendirileceği uluslararası vergi hukukunun konusunu oluşturmaktadır[1004].

Çıkarılan vergi kanunlarının ülkelerin kendi sınırları içerisinde gerçekleşecek olaylara (yerli ve yabancı herkese) aynı derecede uygulanması mülkilik ilkesinin gereğidir[1005]. Kanunların yer bakımından uygulanmasında diğer ilke olan şahsilik ilkesiyle; ülkelerin, kendilerine vatandaşlık bağıyla bağlı olanların yurt içindeki ve yurt dışındaki tüm işlemler ve giriştiği tüm faaliyetlerden elde ettiği gelirler üzerindeki vergi salma hak ve yetkisini açıklanmaktadır[1006]. Her ülkenin kendi kanunlarından doğan vergilendirme yetkisini kullanması halinde mükellefler birden çok kez vergilendirilmek durumunda kalabilir. Literatürde hukuki çifte vergilendirme olarak da adlandırılan bu durum[1007], uluslararası vergi hukukunun konusunu oluşturmakta ve bu soruna yönelik olarak ülkeler ya da çeşitli birlikler,

[1004] Osman Pehlivan ve Ersan Öz, **Uluslararası Vergilendirme**, 1. Basım, Trabzon: Derya Kitabevi, 2011, s. 16.
[1005] Metin Taş, **Vergi Hukuku (Genel Esaslar)**, 1. Basım, Bursa: Ekin Yayınları, 2002, s. 40.
[1006] Yusuf Karakoç, **Genel Vergi Hukuku**, 6. Basım, Ankara: Yetkin Yayınları, 2012, s. 128.
[1007] Mualla Öncel, Ahmet Kumrulu ve Nami Çağan, **Vergi Hukuku**, 14. Basım, Ankara Turhan Kitabevi, 2007, s. 58.

aralarından uluslararası vergi anlaşmaları imzalamaktadır[1008]. Uluslararası vergi anlaşmalarına yönelik önerilen iki önemli model OECD ve BM tarafından geliştirilmiştir.

Türkiye'de yaşamaya karar veren diğer ülke vatandaşları yanında, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olup yurt dışındaki bir sosyal güvenlik sisteminden emekli olan ya da dâhil oldukları sistemden ayrılanların elde ettikleri aylıkların/ödeneklerin ya da gelirlerin vergi kanunları karşısındaki durumunun tespiti, uluslararası vergi hukuku açısından, önem arz etmektedir. Çünkü emekli olanların çalıştıkları (kaynak) ülkelerde vergi kolaylıklarından yararlanmış olmaları ya da emeklilik gelirlerinin tamamen vergi dışı bırakılmış olması diğer taraftan gelirin elde edildiği (mukim) ülkede de vergilendirilmemesi ya da tanınan diğer vergi teşvikleri nedeniyle, ödeneklerin tamamının vergi dışı kalması, ödeneklerin vergilendirilmemesine neden olabilir[1009]. Bu durum uluslararası vergilendirme alanında önemli bir sorun haline gelecektir. Genellikle elde edilen gelirlerin kaynak ülke mevzuatına göre mi? yoksa mukim ülke mevzuatına göre mi? vergilendirileceği sorunu, ülkeler arasında imzalanan çifte vergilendirme anlaşmalarına bağlı olarak belirlenmektedir. Ülkeler; elde edilen ödenekleri, anlaşma hükümlerine bağlı kalarak, ya kaynak ülkede ya da mukim ülkede ya da her iki ülkede vergilendirilmesi konusunda anlaşmaktadırlar.

6.2.2 Elde Edilen Gelirin Hukuki Niteliği

6.2.2.1 Türk Vergi Mevzuatında Elde Edilen Gelirin Hukuki Niteliği

Türkiye'de olduğu gibi yurtdışında da emeklilik sistemleri farklı kişiler tarafında tedarik edilir. Yani çalışanlar birden çok zorunlu ya da gönüllü emeklilik sistemine katılabilir ve bu sistemlerden emekli olabilir. Bu başlık altında konu iki sistem temel olarak ele alınarak açıklanacaktır. Bunlardan ilki gönüllülük esasına dayalı olarak işleyen bireysel emeklilik sistemi diğer ise zorunluluk esasına dayalı olan kamu emeklilik (sosyal güvenlik) sistemi ve diğer zorunlu katılımın esas olduğu sistemlerdir.

Yurtdışı bireysel emeklilik sistemlerine katılanlar, sistemden emekli olma ya da ayrılma halinde tasarruflarını ve tasarrufların yatırıma yönlendirilmesi sonucunda elde edilen

[1008] Ahmet Erol, **Türk Vergi Sistemi ve Vergi Hukuku**, 1. Basım, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2008, s.60.
[1009] Emrah Ferhatoğlu, "Yurtdışından Elde Edilen Bireysel Emeklilik Sistemi Gelirlerinin Vergilendirilmesi", Prof. Dr. Fazıl Tekin'e Armağan içinde. (Ed. Erdal Gümüş, Ali Çelikkaya, Erhan Gümüş, Emrah Ferhatoğlu, Semih Bilge, Murat Aslan, Melih Çil), Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları No: 231, 2014, s. 232.

yatırım gelirlerine sahip olurlar. Ancak elde edilen anapara ve yatırım gelirlerinin niteliği tartışmalıdır. Çünkü özellikle yurt dışı bireysel emeklilik şirketlerinden elde edilen gelirler ile ilgili GVK'da herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. GVK'da, Türk bireysel emeklilik şirketlerinden hak edilen ödeneklere yönelik düzenlemelere yer verilmiş ve bu yöndeki açıklamalara daha öncede değinilmişti. Buna göre; Türk BES'den elde edilen gelirlerin içerdiği irat tutarının menkul sermaye iradı kabul edildiğine GVK md. 75/2-(16)'da hükmedilmiştir. Ancak bu hüküm sadece 4632 sayılı kanun kapsamında elde edilen iratlar için geçerlidir. Aynı şekilde elde edilen gelirlerin vergilendirilmesine yönelik rejim, GVK md. 94/1-(16)'da, GVK md. 75/2-(16)'da düzenlenmiştir. Yani vergi, yatırım gelirleri üzerinden kaynakta kesinti yoluyla emeklilik şirketlerince tevkif edilecektir. Görüldüğü üzere vergi sonrası gelirden ödenen katkı paylarının oluşturduğu anapara tutarları vergiden müstesna buna karşın yatırım gelirleri kaynakta vergilendirilmektedir. Bu gelirler için ayrıca beyanname verilmesi gerekmemekte, vergi kesintisi nihai vergilendirme olarak kabul edilmektedir[1010].

Kamu (sosyal güvenlik) sistemi açısından konu açıklanacak olursa; GVK'da, Türkiye dışındaki sosyal güvenlik sistemlerinden hak edilen ödeneklerin ücret kabul edileceği ve vergiden istisna olacağına yönelik hükümlere yer verilmiştir. GVK'da ücret, md. 61'de tanımlanmıştır[1011]. GVK md. 61/2'de yer alan "***...veya başka adlar altında ödenmiş olması...***" ibaresi ile hak edilen ödeneklerin ücret kabul edildiği ve mahiyetinin değişmeyeceği yönündeki hükümden, yurt dışından hak edilen ödenek ya da getirilerin ücret kapsamında değerlendirilmesi yönünde bir yoruma yönelmek mümkündür. Genel tanımın yer aldığı hükümde ayrıca ücret kabul edilecek diğer ödemelere GVK md. 61/3'ün alt bentlerinde yer verilmiştir. Mezkûr fıkranın (1) numaralı alt bendine göre; "***23'üncü maddenin 11 numaralı bendine göre istisna dışında kalan emeklilik, maluliyet, dul ve yetim aylıkları***" ücret olarak

[1010] Aydın ve Kaplan, s. 105.

[1011] GVK, md. 61: Ücret, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez. Bu kanunun uygulanmasında, aşağıda yazılı ödemeler de ücret sayılır. 1. 23 üncü maddenin 11 numaralı bendine göre istisna dışında kalan emeklilik, maluliyet, dul ve yetim aylıkları; 2. Evvelce yapılmış veya gelecekte yapılacak hizmetler karşılığında verilen para ve ayınlarla sağlanan diğer menfaatler; 3. Türkiye Büyük Millet Meclisi, İl genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri ile özel kanunlarına veya idari kararlara göre kurulan daimi veya geçici bütün komisyonların üyelerine ve yukarıda sayılanlara benzeyen diğer kimselere bu sıfatları dolayısiyle ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler; 4. Yönetim ve denetim kurulları başkanı ve üyeleriyle tasfiye memurlarına bu sıfatları dolayısiyle ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler; 5. Bilirkişilere, resmi arabuluculara, eksperlere, spor hakemlerine ve her türlü yarışma jürisi üyelerine ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler; 6. Sporculara transfer ücreti veya sair adlarla yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler.

kabul edilmektedir. GVK, md. 23/1'de vergiden müstesna ücretler sıralanmıştır[1012]. Vergiden müstesna olan ücretlerin sıralandığı GVK md. 23/1-(13)'de "***...yabancı ülkelerde bulunan sosyal güvenlik kurumları tarafından ödenen emekli, maluliyet, dul ve yetim...***" aylıklarına yer verilmiştir. GVK md. 61 ve 23/1- (11) ve (13) alt bentleri birlikte yorumlandığında, yurt dışı sosyal güvenlik sisteminden elde edilen gelirlerin niteliğinin ücret olduğu kabul edilebilir. Çünkü bu üç hükümle kanun koyucu ücret yönündeki iradesini zımnen ortaya koymuştur. Ancak hükme karşın bu yoruma katılmak pek olası değildir[1013]. Hemen belirtmek gerekir ki; yurt dışı emeklilik şirketlerinden ya da sosyal güvenlik sisteminden elde edilen emekli, maluliyet, dul ve yetim aylıkları, ücret gelirinin sahip olması gereken özellikleri karşılamamaktadır. Buna karşın kanun koyucu bu gelirleri vergiden müstesna ücretler arasında saymış ve belki de ortaya çıkabilecek nitelik tartışmasına bu sayede son vermek istemiştir. Ancak bu yorum sadece sosyal güvenlik sisteminden başka bir deyişle katılımın zorunlu olduğu emeklilik sistemlerinden hak edilen ödenekler için getirilebilir. GVK 23/1-(13)'de yer alan hüküm, yurt dışından hak edilen bireysel emeklilik ödenekleri için kesin bir yargı oluşturmamaktadır. Çünkü özel sigorta (bireysel emeklilik) şirketlerince ödenen ödeneklerin niteliğinin ücret olduğu yönünde kesin bir ifadenin kullanılması hükmün lafzına aykırı düşecektir. Kaldı ki; GVK'da konuya ilişkin doğrudan doğruya başka bir hükümde bulunmamaktadır.

Sosyal güvence sağlayan ülkeler, sosyal güvenlik sistemleri yanında bireysel/özel emeklilik uygulamalarını sisteminin tamamlayıcısı ya da doğrudan sosyal güvenlik sisteminin zorunlu ayağı olarak belirlemişlerdir[1014]. BES'e katılımın zorunlu olduğu ülkelerde bu sistem, sosyal güvenlik sisteminin içine dâhil edilmiştir. Dolayısıyla bu ülkelerde bireysel emeklilik sistemiyle, çalışanlara ve diğer bireylere temel sosyal güvence sunulmaktadır. Şili ve Avustralya uygulamaları bu duruma verilecek önemli örneklerdendir. Hatta sosyal güvenlik sistemini bireysel emeklilik sistemi üzerine kuran ülkelerde sistem her zaman devlet tarafından işletilmemektedir. İster devlet ister özel kesimce işletilsin sadece zorunlu BES

[1012] Bu hükümde ifade edilen istisna dışı kalan ücretler GVK md. 23/1-(13) numaralı alt bentte yer almakta; aslında ödenecek emeklilik ödeneğine miktar olarak bir sınırlama getirilmektedir. Yani, "***…ödenen aylıkların toplamı, en yüksek Devlet memuruna ödenen en yüksek ödeme tutarından fazla ise…***" ücret kabul edilerek vergiye tabi tutulacaktır.

[1013] Şöyle ki; ücret; tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Emeklilik ödenekleri ise ücrete tarif getiren tanımda yer alan hiç bir unsura karşılık gelmemektedir. Emeklilik ödenekleri işverence değil, çalışanın aktif çalışma dönemlerinde yaşlılık riskine karşı almış olduğu önlemlerin sonucudur. Bu nedenle emeklilik ödeneklerini ücret olarak kabul etmek pek mümkün değildir.

[1014] OECD, **OECD Model Tax Convention: Condensed Version 2014**, 9. Basım, Paris: OECD Publishing, 2014, s. 294.

uygulamasının var olduğu sistemlerden elde edilen ödenekler sosyal güvenlik sisteminden ödenmiş gibi kabul edilebilir.

BES'e katılmanın zorunlu olduğu (diğer bir ifadeyle yurt dışı sosyal güvenlik sisteminden) hak edilen ödeneklerin Türk vergi mevzuatına göre, ücret kapsamında değerlendirilmesi mümkündür. Bunun nedeni GVK md. 23/1-(13) hükmünün, kanunun yürürlüğe girdiği 1961 yılından beri ilk haliyle değişmeden uygulanmakta olmasıdır. O dönemde kanun koyucu, emeklilik vb. ödenekleri ücret kabul etmiş ve bu gelirleri vergiden istisna tutmuştur[1015]. Kanun koyucu gerekçede ifade etmese de emeklilik vb. ödeneklerin sosyal güvenlik sisteminden sağlandığı fikrini kabul ettiğini düşünmek daha doğru olacaktır. Böyle bir durumda kaynak ülkeden elde edilen emeklilik gelirinin niteliği, kamu emeklilik (sosyal güvenlik) sisteminde olduğu gibi "***emeklilik gelirleri ya da diğer benzeri ödemeler***" kapsamında ücret olduğu kabul edilerek, GVK md. 23/1-(13) hükmüne göre vergiden müstesna kabul edilecektir.

BES'e katılımın zorunlu olmadığı (kişilere seçimlik bir hak olarak tanınan) ve hak edilen ödeneklerin sosyal güvenlik sistemi dışında özel emeklilik şirketlerinden sağlandığı durumlar tartışmaya açıktır. Çünkü özel emeklilik şirketlerinden elde edilen ödeneklerin anapara ile anaparanın bir kısmını oluşturan yatırım gelirlerin niteliğinin ne olduğunun açıklanması ile ilgili GVK hükümleri yetersiz kalmaktadır. Dolayısıyla katılımın gönüllü olduğu bireysel emeklilik sistemlerinden elde edilen ödenek ya da getirilerin başka bir gelir unsuru içerisinde değerlendirilmesi mümkün hale gelebilecektir. Bu tür gelirlerin niteliği, özellikle uluslararası vergi anlaşmalarında yer alan hükümlere değinilmek suretiyle açıklanmasında fayda bulunmaktadır. Uluslararası vergi anlaşmalarında emeklilerin elde ettikleri ödenekler; emeklilik ödenekleri, diğer benzeri ödemeler, sosyal güvenlik sisteminden ödenen emeklilik ödenekleri, düzenli ödemeler, ömür boyu ödenekler vb. çeşitli adlar altında ifade edilmiştir. Ancak Türkiye'nin taraf olduğu hiç bir anlaşmada bireysel emeklilik sistemi ya da özel sigorta sistemi veya bunlardan hak edilen ödenek terimi geçmemektedir.

Tüm bu nitelik tartışmalarına nihai öneri olarak, yukarıda da değinildiği üzere, yurt içi ya da yurtdışı sosyal güvenlik sisteminden ya da zorunlu bireysel emeklilik sisteminden elde

[1015] Gelir İdaresi Başkanlığı, "193 Sayılı GVK Gerekçesi", s. 225, http://www.gib.gov.tr/fileadmin/mevzuatek/gerekceler/GVK/cilt_1_193_sayili_kanun.pdf (4 Nisan 2016).

edilen ödeneklerin niteliklerini ücret olarak kabul etmek yerine, gelirin yedi unsurundan biri olan diğer kazanç ve iratlar kapsamında belirlenmesi daha doğru olacaktır. Kanun yapıcı öngörmesi halinde bu tür ödeneklerin vergi dışına çıkarılmasını sağlayabilir. Yurtdışı özel emeklilik sistemlerine ödenen katkı paylarının vergi öncesi ya da vergi sonrası gelirden ödenmesine göre durum iki açıdan ele alınmak durumundadır. Yurtdışında kurulu sistem; Türkiye'de kurulu mevcut BES'de olduğu gibi, vergi sonrası gelirden katkı payının ödendiği, devlet katkılarının ayrı hesaplarda izlendiği ve yatırım gelirleri ile anapara kısımlarının ayrıldığı bir sistem ise, sadece elde edilen yatırım gelirlerinin menkul sermaye iradı kabul edilmesi olanaklıdır. Ancak bu sistemin aksi bir uygulamada; sisteme aktarılan katkı paylarının anapara kısımları, varsa devlet katkısı gibi diğer sübvansiyonlar ve yatırım gelirleri farklı farklı değerlendirilmek durumundadır. Yurtdışında katkı payları vergi öncesi gelirden ödenmişse, çekilme ya da ödenek hak etme halinde kaynak ülkece vergilendirilmiş olacağından bu tür gelirlerin diğer kazanç ve irat kabul edilip vergiden müstesna kabul edilmesi gerekecektir. Ya da vergi tabi gelire dâhil edilerek vergilendirilecek, yurt dışında ödenen vergilerin Türkiye'de ödenecek vergiden mahsup edilmesi gerekecektir. Yurtdışından hak edilen devlet katkıları ya da süvbansiyonlar karşılıksız ödeme olduğu ve bunların kaynak ülkede vergilendirilmediği düşünülürse, bunların da ivazsız intikal kapsamında düşünülmesi ve VİV'ye tabi olması gerekecektir. Yatırım gelirleri ise menkul sermaye iradı kabul edilerek beyan sınırını aşması halinde beyan edilmesi gerecektir. Katkı paylarında olduğu gibi yurtdışında ödenen verginin mahsup edilmesi çifte vergilendirmenin önlenmesini sağlayacaktır. Türkiye'de kurulu mevcut sistemin aksinin uygulandığı sistemlerden ödenek hak edenlerin yukarıda önerilen karmaşık rejime tabi tutulması yerine, tüm elde edilen gelirlerin diğer kazanç ve irat kapsamında kabul edilmesiyle uygulama daha basit hale getirilebilir.

6.2.2.2 Uluslararası Vergi Mevzuatında Elde Edilen Gelirlerin Hukuki Niteliği

6.2.2.2.1 OECD Model Vergi Anlaşmasında Emeklilik Gelirleri

OECD Model Vergi Anlaşmasında emeklilik ödenekleri, "*emeklilik ödenekleri*" başlıklı 18'inci maddede düzenlenmiştir.

Maddeye göre;

"19'uncu maddenin 2'inci fıkra hükmü saklı kalmak üzere bir Akit Devlet mukimine geçmiş çalışmaları karşılığında ödenen emekli maaşları ve diğer benzeri ödemeler ile düzenli ödemeler, yalnızca bu Devlette vergilendirilecektir."

Maddede, "*Kamu Hizmetleri*" başlıklı md. 19'a atıf yapılmak üzere, anlaşmaya taraf olan devletlerden emeklilik ödeneği hakkına sahip olan kişinin ikamet ettiği ülkeye yani mukim olunan ülkeye vergilendirme yetkisi tanınmıştır. OECD model md. 18'de emekli maaşları, diğer benzeri ödemeler ve düzenli ödemeler deyimi kullanılmış olmasına rağmen, md. 19'da da kamu hizmeti görenlerin emekli olmaları halinde hak edilen emeklilik ödeneklerinin vergilendirilmesine yönelik anlaşma hükümleri yer almaktadır.

OECD model md. 19/2'ye göre;

"...

2.

a. 1. fıkranın hükümlerine bağlı kalınmaksızın, bir Akit Devlete, politik alt bölümüne veya mahalli idaresine bir gerçek kişi tarafından verilen hizmetler karşılığında, bu Devlet, alt bölüm veya idare tarafından veya bunlarca oluşturulan fonlardan ödenen emekli maaşları ve diğer benzeri ödemeler, yalnızca bu devlette vergilendirilecektir.

b. Ayrıca, gerçek kişinin diğer Akit Devletin mukimi ve vatandaşı olması halinde, söz konusu emekli maaşları ve diğer benzeri ödemeler yalnızca bu devlette vergilendirilecektir.

..."

Görüldüğü üzere kamu kurum kuruluşların ya da yerel idarelerin kendi çalışanları için kurmuş oldukları sandıklar, fonlar ya da diğer emeklilik fonlarından, verilen hizmetler karşılığında, ödenen emeklilik ödenekleri kaynak ülkede vergilendirilmesi yönünde anlaşma hükmü önerilmektedir. Eğer emeklilik geliri elde edenler; ikamet ettikleri yani mukimi oldukları ülkenin vatandaşıysalar, vergilendirme yetkisi mukim devlete bırakılacaktır.

Her iki maddede emeklilik gelirlerinden bahsedilmektedir. OECD model md. 18 ve md. 19'da adı geçen emeklilik ödeneği, diğer benzeri ödemeler ve düzenli ödemelerin vergilendirilmesi açısından bu kavramların niteliğinin tespiti önem taşımaktadır. Çünkü adı geçenlerden hangisi sosyal güvenlik sisteminden ya da hangisinin mesleki ya da BES'den ödendiği vergilendirilmeleri açısından farklılık yaratacaktır.

6.2.2.2.2 BM Model Vergi Anlaşmasında Emeklilik Gelirleri

OECD modelinde olduğu gibi BM Model Vergi Anlaşmasında da emeklilik ödeneklerine yönelik anlaşma hükümlerine md. 18'de ve md. 19'da yer verilmiştir. Başlığı değişik olmakla birlikte BM modeli md. 18'de akit ülkelere iki alternatif anlaşma zemini tavsiye edilmektedir. BM modeli md. 18'de sosyal güvenlik sisteminden ödenen emeklilik ödenekleri için ayrı bir düzenleme yer almaktadır. Bu nedenle BM modeli md. 18'in başlığı da "*Emeklilik Ödenekleri ve Sosyal Güvenlik Ödenekleri*" şeklindedir. Bu bölümde belirtildiği üzere OECD modelinden farklı olarak, BM modeli md. 18'e iki ayrı alternatif anlaşma hükmü getirilmiştir.

18/A ve 18/B şeklinde önerilen alternatif iki maddeden 18/A maddesine göre;

"1. 19'uncu maddenin 2'inci fıkra hükmü saklı kalmak üzere bir Akit Devlet mukimine geçmiş çalışmaları karşılığında ödenen emekli maaşları ve diğer benzeri ödemeler ile düzenli ödemeler, yalnızca bu Devlette vergilendirilecektir.

2. Bu maddenin 1'inci fıkra hükümlerine bakılmaksızın, bir Akit Devlete, politik alt bölümüne veya mahalli idaresinin bir bölümüne ait olan sosyal güvenlik sistemine bağlı bir kamu emeklilik planından yapılan emeklilik ödemeleri ile diğer ödemeler sadece bu akit devlette vergilendirilir."

Alternatif B maddesine göre;

"1. 19'uncu maddenin 2'inci fıkra hükmü saklı kalmak üzere bir Akit Devlet mukimine geçmiş çalışmaları karşılığında ödenen emekli maaşları ve diğer benzeri ödemeler ile düzenli ödemeler, yalnızca bu Devlette vergilendirilebilir.

2. Ancak, söz konusu emeklilik maaşları ve diğer benzeri ödemeler; diğer akit devletin mukimine ya da bu devlette bulunan daimi işyerince yapılırsa, ayrıca diğer akit devlette vergilendirilebilir.

3. Bu maddenin 1'inci ve 2'nci fıkra hükümlerine bakılmaksızın, bir Akit Devlete, politik alt bölümüne veya mahalli idaresinin bir bölümüne ait olan sosyal

güvenlik sistemine bağlı bir kamu emeklilik planından yapılan emeklilik ödemeleri ile diğer ödemeler sadece bu akit devlette vergilendirilir."

BM modeli md. 19'a da atıf yapılmakla birlikte her iki alternatifte yer alan anlaşma hükmünden "A" alternatifine göre "B" alternatifinde vergilendirme yetkisinin tanınmasında mukim ülke yanında kaynak ülkeye de yetki tanınması yönünde eğilim söz konusudur. Modelin 18/A alternatifinin 1'inci fıkrasında vergilendirme yetkisi mukim ülkeye, sosyal güvenlik sisteminden ödenen emeklilik aylıklarında ise kaynak ülkeye bırakılmasında kesin bir yetki tanınmıştır. Modelin 18/B alternatifinin 1'inci fıkrasında kaynak ülkeden ödenen emeklilik maaşları ve diğer benzeri ödemelerde vergilendirme yetkisinin mukim ülkeye tanınması yönünde seçimlik bir hak tanınmış devam eden fıkrada kaynak ülkeden ödenen emeklilik maaşları ve diğer benzeri ödemelerin kaynak ülkenin vatandaşı olan diğer akit ülke mukimine ödenmesi durumunda vergilendirme yetkisinin her iki devlet tarafından kullanılması yönünde akit devletlere seçimlik hak tanınmıştır. Bununla birlikte kanuni merkezi kaynak ülkede bulunan (daimi) işverenlerce ödenen emeklilik ödenekleri ve diğer benzeri ödemeler için benzer anlaşma metni önerilmiştir. BM Modeli md. 18'de getirilen "A" alternatifinin ikinci fıkrasında yer alan ve sosyal güvenlik sisteminden ödenen emeklilik ödenekleri ve diğer benzeri ödemelerin vergilendirilmesinde yetki kaynak ülkede olduğuna yönelik hüküm, "B" alternatifinde aynen korunmuştur.

BM modeli md. 19/2, OECD modelinin aynı maddesinin ikinci fıkrasıyla bire bir benzer anlaşma hükmüdür.

Maddeye göre;

"...

2.

a. 1. fıkranın hükümlerine bağlı kalınmaksızın, bir Akit Devlete, politik alt bölümüne veya mahalli idaresine bir gerçek kişi tarafından verilen hizmetler karşılığında, bu Devlet, alt bölüm veya idare tarafından veya bunlarca oluşturulan fonlardan ödenen emekli maaşları ve diğer benzeri ödemeler, yalnızca bu devlette vergilendirilecektir.

b. Ayrıca, gerçek kişinin diğer Akit Devletin mukimi ve vatandaşı olması halinde, söz konusu emekli maaşları ve diğer benzeri ödemeler yalnızca bu devlette verilendirilecektir.

..."

OECD modelinde olduğu gibi BM modelinde de anlaşma hükmünde geçen emeklilik ödenekleri, benzeri ödemeler, düzenli ödemelerin vergilendirilmesinde ödenek türü ve niteliğinin belirlenmesi önemlidir. BM modelinde her ne kadar sosyal güvenlik sisteminden ödenen emeklilik ödenekleri ve diğer benzeri ödemeler konusunda tereddüt yaşanmayacak olsa da, BM modeli md. 18 ve md. 19'un diğer fıkralarında adı geçen ödeneklerin hangi sistemden yahut hangi emeklilik uygulamasından ödendiği ödeneklerin niteliğinin farklılaşmasına yol açacaktır.

6.2.2.2.3 OECD ve BM Model Anlaşmalarına Göre Elde Edilen Gelirlerin Hukuki Niteliği

BM ile OECD tarafından önerilen model vergi anlaşmalarının gelirin vergilendirilmesine yönelik üçüncü bölümü md. 18'de emeklilik gelirlerine yönelik anlaşma hükümlerinin yer[1016] aldığına daha önce değinilmişti. OECD Model Vergi Anlaşması'nın "***emeklilik ödenekleri***" başlıklı 18'inci maddesinde diğer taraftan BM Model Vergi Anlaşması'nın "***emeklilik ve sosyal güvenlik ödenekleri***" başlıklı aynı maddesinde "***emeklilik ödenekleri ve benzeri diğer ödemeler...***" ibaresi yer almaktadır. OECD Modeli'nin 18'inci maddesinde; bir akit devletin mukimine ödenen emeklilik ödenekleri ile diğer benzeri ödemelerin mukim olunan ülkede vergilendirileceğine yönelik anlaşma hükmü taraf devletlerce akdedildiği takdirde kesinlik taşımaktadır. OECD Model Vergi Anlaşması'nın şerhinde; emeklilik ödeneklerinin kapsamı sadece düzenli ve doğrudan yapılan emeklilik ödemelerini kapsamak yanında, sağ kalan eşe yapılan ödemeler, bakım ve çocuk ödenekleri, vefat ve maluliyet ödenekleri, dul ve yetim aylıkları ile ayrıca anüitelerin bu kapsama dâhil edilmesi gerektiği yönünde izahatlar yer almaktadır[1017]. Benzer açıklamalar, BM Model Vergi Anlaşması'nın şerhinde de yapılmıştır[1018].

Her iki modelin şerhinde ifade edilen anüite kavramı; genellikle yıllık gelir sigortalarından ya da bireysel emeklilik hesabından programlanarak belirli (bir faiz ve eşit)

[1016] Serkan ACUNER, "Double Taxation, Conceptual Framework and Comparison of Model Conventions", *International Journal of Business and Management Studies*, Vol. 04, Number. 01, 2015, s.426.
[1017] OECD, *OECD Model Tax Convention: Condensed Version 2014*, s. 292.
[1018] Birleşmiş Milletler Model Vergi Anlaşmasının şerhi içinde maddenin kapsamına bakınız: United Nations, "United Nations Model Double Taxation Convention Between Developed and Developing Countries", New York: Department of Economic & Social Affairs, 2011, ss.220-278.

zaman aralıklarıyla yapılan ödemeleri tanımlamak üzere kullanılmaktadır[1019]. Daha geniş bir tanımla anüite; "***Toplu veya belirli süreler içinde yapılan primlere karşılık, sigortalının yaşaması halinde hemen veya belli bir süre sonra başlayan, sigortalı, sigorta ettiren veya belirli şartlar dâhilinde lehtarlarına ömür boyu veya belirli süreler için yapılan düzenli ödemeler***"[1020] şeklinde tanımlanmaktadır. O zaman hem BM hem de OECD Model Vergi Anlaşmaları'nda sosyal güvenlik sisteminden yapılan ödemeler ile bireysel/özel emeklilik sisteminden ya da mesleki emeklilik planlarından yapılan ödemeler arasında bir ayrım yapılmaksızın bunların benzer niteliğe sahip olduklarının kabul edilmesi sonucuna varılabilir. Çünkü hem sosyal güvenlik sisteminden hem de BES'den bir plan dâhilinde ödeme yapılması mümkündür. Ancak bu durum iki açıdan ayrıca tartışılmalıdır. Bunlardan ilkinde BES'e katılımın zorunlu olduğu uygulamalarla ilgilidir. Zorunluluk esası söz konusu ise zaten sosyal güvenlik sistemi ve bireysel emeklilik sistemi iç içe girmiştir, dolayısıyla anüite şeklinde planlanan ödemelerin hukuki niteliği ile ilgili bir duraksama olmayacaktır. Bu nedenle hak edilen ödeneklerin vergilendirilmesinde yetki, her iki model içinde 18'inci madde kapsamında değerlendirilecektir. İkinci durumda; emeklilik sistemine katılım gönüllülük esasına dayandırılmışsa, anüite şeklinde yapılan ödemelerin 18'inci madde kapsamında değerlendirilmesi tartışmaya açık olacaktır. Çünkü model anlaşmaların 18'inci maddesinde düzenli ödeme ya da model anlaşmaların şerhinde anüite olarak adlandırılan ödemeler tek başına BES'den ödendiğine işaret etmemektedir. Tüm bu tartışmalar göz ardı edilirse, model vergi anlaşmalarının önerdiği düzenlemeler Türk vergi mevzuatıyla ilişkilendirildiğinde, yurt dışı bireysel emeklilik şirketlerince ödenen ödeneklerin ücret olduğunun kabul edilmesi gerektiği de anlaşılabilir. Ancak Türk vergi mevzuatında ücretin özellikleri dikkate alınacak olursa (ki; bunlar bir işverene bağlı olmak, bir işyerine bağlı olmak, ücreti hizmet karşılığı elde etmek gibi[1021],) emeklilik ödeneklerinin ücretin özelliklerini karşılamadığı görülecektir. Bu nedenle emeklilik gelirlerinin ücret olarak kabul edilmesine yönelik kesin bir yargının oluştuğu söylenemeyecektir. Her ne kadar Türk vergi mevzuatında, yurt dışı sosyal güvenlik sisteminden elde edilen emeklilik gelirleri, vergiden müstesna ücretler içerisinde sayılmış olsa da, mevzuatta yer alan bu hüküm sosyal güvenlik sisteminden hak edilen emeklilik

[1019] Metin Coşkun (Ed.), **Bankacılık Hizmet Ürünleri**, 1. Basım, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013, s.30.
[1020] Fuat Erdal (Ed.), **Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi**, 1. Basım, Eskişehir: Anadolu Üniversiteleri Yayınları, 2012, s.148; Ahmet Erol ve Ercan Yıldırım, **Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi**, 2. Basım, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2004, s.274.
[1021] Ücretin nitelikleri için Bkz: Doğan Şenyüz, Adnan Gerçek ve Mehmet Yüce, **En Son Değişikliklerle Türk Vergi Sistemi**, 1. Basım, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2008, s. 116-117.

gelirlerinin vergilendirilmesinde yaşanacak tüm aksaklıkları gidermek adına yürürlüktedir. Tüm bu nedenlerden ötürü sosyal güvenlik sisteminde ödenen anüiteler hariç, yurt dışı BES'den hak edilen ödeneklerin Türk vergi mevzuatınca ücret kabul edilerek vergiden müstesna olmasının kabulü pek mümkün değildir.

Tartışmaya açık diğer bir konu "diğer ödemelerin" kapsamı üzerinedir. OECD Model Vergi Anlaşması'nın genişletilmiş şerhinde (5'inci paragrafta) ifade edildiği üzere "diğer ödemelerin", periyodik/düzenli olmayan ödemeler olduğu, örneğin sistemden emekli olarak ya da olmadan ayrılanlara yapılan toplu ödemelerin kastedildiği anlaşılmaktadır[1022]. İlk bakışta toplu ödeme hakkı daha çok bireysel emeklilik sistemi gibi sistemlerde görülse de, bazı ülkelerde (Amerika, Almanya, Şili, Avustralya, Türkiye vb.) sosyal güvenlik sisteminden ayrılanlara toplu ödeme yapıldığı görülmektedir. Bununla birlikte, OECD modelinin şerhinde ifade edildiği üzere diğer ödemeler kapsamına gönüllü özel/BES'den elde edilen ödenekler dâhil değildir[1023]. Bunun nedeni emeklilik ödeneklerinin, anlaşmanın 18'inci madde hükmü kapsamında kabul edilmesi için "geçmiş yıl çalışmaları neticesinde ödenmesi" gerekliliğidir. Bu belirleyici bir unsur olarak kabul edilmektedir[1024]. OECD model anlaşma şerhinin 18'inci maddesini yorumlayan 7'inci paragrafında bu konu açıkça ortaya koyulmuştur. Şerhe göre bu durum, "***geçmiş çalışmalar karşılığı (sosyal güvenlik sisteminden) hak edilen emeklilik ödenekleri 18'inci madde kapsamında değerlendirilecek, diğer emeklilik türleri bu madde kapsamına dâhil edilmeyecektir***" şeklinde yorumlanmıştır[1025]. Şerhte bu soruna çözüm olarak, akit ülkelerin istemeleri halinde anlaşma metinlerinde diğer benzeri ödemelerin kapsamını tüm emeklilik türlerini kapsayacak şekilde değiştirmeleri önerilmiştir[1026]. Dolayısıyla geçmiş yıl çalışmaları neticesinde ödenmeyen her tür ödeneğin emeklilik gelirleri ile ilgili 18'inci madde kapsamında değil, 21'inci madde de yer alan "***diğer gelirler***" kapsamında değerlendirilmesi gerekeceği, yine OECD modelinin şerhinde açıkça vurgulanmaktadır. OECD ve BM modeli md. 21/1'de, "***Bir akit devlet mukiminin nerede doğarsa doğsun, bu anlaşmanın daha önceki maddelerinde ele alınmayan gelir unsurları, yalnızca bu devlette vergilendirilecektir***" şeklindeki anlaşma hükmü yer almaktadır. Öyleyse

[1022] OECD, *OECD Model Tax Convention: Condensed Version 2014*, s. 258.
[1023] OECD, *OECD Model Tax Convention: Condensed Version 2014*, s. 293.
[1024] OECD, *OECD Model Tax Convention: Condensed Version 2014*, s. 292.
[1025] OECD, *OECD Model Tax Convention: Condensed Version 2014*, s. 293.
[1026] OECD, *OECD Model Tax Convention: Condensed Version 2014*, s. 293.

gönüllü özel/bireysel emeklilik sisteminden ödenen emeklilik ödenekleri diğer gelirler kapsamında kabul edilerek mukim ülke tarafından vergilendirilmesi mümkün olacaktır.

Bu açıklamalardan yola çıkarak BES'den elde edilen ödeneklerin OECD Model Vergi Anlaşması md. 18'de yer alan emeklilik ödenekleri ile aynı niteliği taşıması için, hak edilen ödeneğin;

- Geçmişte işverene sunulan hizmetler ile bağlantılı olması (tasarrufta bulunma amacı dışında işverene tabi ve ona bağlı olarak sunulan hizmetlerin karşılığı olması),
- Çalışma dönemlerinde primlerin (katkı tutarlarının) işverence ödenmesi,
- Düzenli olarak ödenmesi, gerekmektedir.

Diğer taraftan maluliyette iş görmezlik halinin işle ilgili bir kazadan kaynaklanmış olması, ödenen dul ve yetim aylıklarının geçmişte işverene sunulan hizmetle ilişkili olması gerekmektedir[1027]. Öyleyse geçmiş çalışmaların karşılığı olarak işveren tarafından sağlanan güvence, bu şartlar altında ancak (mesleki emeklilik planı gibi) ek sosyal güvence olarak kabul edilecektir. Unutulmamalıdır ki; işverence çalışanı adına BES'e katkı tutarı/prim ödemesine izin verilen özel hesaplarda yok değildir. Örneğin Türkiye, Almanya ve ABD gibi bazı ülkelerde, işverenlerin nitelikli çalışanı istihdam etme amacı taşıyan, bu tür uygulamalarına rastlamak mümkündür. İstisna haller göz ardı edilerek genelleme yapmak gerekirse; özel/BES'den hak edilen ödenekler model anlaşmaların md. 18 ve md. 19 hükümleri dışında kalacak, model anlaşmalarda emeklilik ödenekleri ile başkaca düzenleme olmadığından md. 21 hükmüne göre, emeklilik ödeneklerinin "*diğer gelir*" niteliğini taşıyacağı görüşü ağırlık kazanacaktır. Kaldı ki; OECD Modelinin şerhinde, 18'inci maddeyi açıklamaya yönelik 26'ıncı paragrafında, sosyal güvenlik sisteminden ödenen bazı ödeneklerin dahi 18 ya da 19'uncu madde kapsamına girmediği ve bunları 21'inci madde kapsamında değerlendirileceğine yönelik açıklamalar getirilmiştir[1028].

Başka bir değerlendirme ise, yurt dışı BES'den hak edilen ödeneklerin, "*düzenli ödeme*" ya da "***ömür boyu ödenek***" kapsamında kabul edilip edilmeyeceği üzerine yoğunlaştırılabilir. Türkiye'nin de taraf olduğu pek çok uluslararası vergi anlaşmasında düzenli ödemeler; ***"...para veya parayla ölçülebilir bir menfaat karşılığında, tam ve yeterli***

[1027] OECD, *OECD Model Tax Convention: Condensed Version 2014*, s. 292.
[1028] OECD, *OECD Model Tax Convention: Condensed Version 2014*, s. 298.

bir ödemede bulunma yükümlülüğüne bağlı olarak, ömür boyu veya belirli ya da belirlenebilir bir süre, belirli zamanlarda, düzenli olarak ödenecek belirli bir meblağ... ”[1029] şeklinde tanımlanmaktadır. Ömür boyu ödenek deyimine; Türkiye'nin taraf olduğu örneğin Fransa, Cezayir, Güney Kore, İran ve Kuveyt gibi birçok ülke ile imzalanmış anlaşmada yer verilmesine karşın bu ödeneklere açık bir tanım getirilmemiştir[1030].

Bilindiği üzere düzenli ödemeler ya da ömür boyu ödenekler sosyal güvenlik sisteminden sağlanabilir. Ayrıca bu tanıma uygun şekilde yurt dışı bireysel emeklilik şirketlerinden yapılacak ödemeler düzenli ödeme yahut düzenli emeklilik ödeneği olarak kabul edilebilir. Türkiye'nin taraf olduğu bazı anlaşmalarda düzenli ödeme, bazı anlaşmalarda ömür boyu ödenek ibaresinin kullanılması, bunların birbiri yerine kullanıldığı sonucunu düşündürebilir. Öyle olması halinde düzenli ödeme ve ömür boyu ödenek kavramı BES'den hak edilecek ödenekleri karşılayamayacaktır. Çünkü hiç bir bireysel emeklilik sistemi katılımcının biriktirdiği tasarruflarla bunların yatırıma yönlendirilmesinden elde edilen yatırım gelirlerinden daha fazla düzenli ödeme ya da vefat anına kadar sonsuz ödeme sağlamamaktadır. Her halükarda düzenli ödeme tanımıyla; geçmiş çalışmalara ilişkin olarak ödenen tutarların emekli ödeneği kabul edildiği yönündeki yaklaşıma kıyasla, BES'den elde edilen gelirleri özellikle planlanmış ya da anüite ödemeleri de kapsayacak düzeyde getirilen tanımlamaya daha fazla yaklaştığı ifade edilebilir. Ancak düzenli ödeme ibaresi de, Türkiye'nin taraf olduğu her anlaşmada kullanılmamıştır[1031]. Dolayısıyla ifade edilen düzenli ödeme hali yurt dışından elde edilen sosyal güvenlik ödeneklerini net bir şekilde karşılamaktayken, yurt dışı BES'den ödenen ödenekleri tam olarak karşıladığı tartışmalıdır. Çünkü diğer iki kriter olan “diğer ödemeler” ve “geçmiş çalışmalar karşılığı olması” kriterlerinin BES'den sağlanan gelirleri kapsamaması gösterilebilir.

BM Model Vergi Anlaşması'nda emeklilik ödenekleri md. 18'de iki ayrı bölümde tasarlanmıştır. Daha doğrusu model vergi anlaşmasının üçüncü bölümünde emeklilik

---

[1029] Emrah Ferhatoğlu, “Almanya-Türkiye Çifte Vergilendirmeyi Önleme Anlaşması’nda Bağlama Kuralları”, *Maliye Dergisi*, Sayı 161, Temmuz-Aralık 2011, s. 115.

[1030] Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası vergi anlaşmalarının Türkçe metinleri için Bkz: Gelir İdaresi Başkanlığı (t.y.), “Uluslararası Mevzuat”, http://www.gib.gov.tr/uluslararasi_mevzuat (11 Nisan 2016).

[1031] Düzenli ödeme ibarelerinin yer aldığı anlaşmalar ile ilgili istatistikî bilgi için bkz: Ferhatoğlu, *Yurtdışından Elde Edilen Bireysel Emeklilik Sistemi Gelirlerinin Vergilendirilmesi,* s. 243.

gelirlerine md. 18A'da ve md. 18B'de iki farklı alternatif getirilmiştir[1032]. BM Model Vergi Anlaşması md. 18/A-1 hükmü, OECD Model Vergi Anlaşması'nın aynı maddesinde bulunan hükme birebir benzer ifadeler içermektedir[1033]. Anlaşma hükmüne göre bir akit devlet mukimine geçmiş çalışmalarından dolayı ödenen emeklilik ödenekleri ile benzeri ödemeler bu devlet tarafından vergilendirilir denmek suretiyle vergilendirme yetkisi mukim devlete bırakılmıştır. BM modelinin aynı maddesinde yer alan ikinci fıkrada ise; birinci fıkranın içerdiği hükümler saklı kalmak suretiyle, bir akit devletin ya da politik alt bölümünün ya da yerel idaresinin bünyesinde oluşturulan sosyal güvenlik sisteminin kapsamında yer alan kamu emeklilik planından yapılan emeklilik ödemeleri veya diğer benzeri ödemeler yalnızca bu devlette vergilendirilir şeklinde bir anlaşma hükmü önerilmiştir. OECD modeline karşın burada vergilendirme yetkisinin verildiği ülke farklılık arz etmektedir. Yani kamu emeklilik planlarından elde edilen emeklilik gelirlerinde vergilendirme yetkisi kaynak ülkeye tanınmıştır. BM Modeli md. 18/A'ya alternatif olarak önerilen md. 18/B ise, md. 18/A'dan farklı olarak sosyal güvenlik sistemi kapsamında kurulan emeklilik fonlarında elde edilen ödeneklerin vergilendirmesine yönelik anlaşma hükümleri 3'üncü fıkrada yer almaktadır. Bu maddenin birinci fıkrası 18/A maddesinde olduğu gibi korunmuş, ikinci fıkrada ise birinci fıkraya göre elde edilen gelirlerin mukim devlet yerine kaynak devletçe de vergilendirileceği kabul görmüştür. Ayrıca, modelin 18/B maddesinin birinci ve ikinci fıkra hükümleri saklı kalmak üzere, sosyal güvenlik sistemi kapsamında kurulan emeklilik fonlarında elde edilen gelirlerin vergilendirme yetkisi özellikle kaynak devlete bırakılmıştır.

Bu anlaşma hükümleri dışında her iki modelde emeklilik gelirlerine yönelik başka bir anlaşma hükmüne, "kamu hizmetleri" başlıklı md. 19'da yer verilmiştir. Her iki modelin bu hükmünde; kamu hizmetlerinde çalışanların tabi oldukları kamu kuruluşunun bünyesinde oluşturulan fonlardan, emeklilik dönemlerinde elde ettikleri gelirlerin vergilendirme yetkisi, kaynak ülkede olması gerektiğine yönelik anlaşma hükümleri yer almaktadır. Ancak md. 19 ile ilgili açıklamaların yer aldığı OECD Modelinin şerhinde ilginç bir izahata yer verilmiştir. Fonlar arası transferler ile ilgili yapılan açıklamada; kamu hizmetlerinde çalışanların bağlı bulundukları fonlardan ayrılmaları ve özel bir emeklilik fonuna tasarruflarını transfer etmeleri

[1032] United Nations, *United Nations Model Double Taxation Convention Between Developed and Developing Countries*, s.269.
[1033] United Nations, *United Nations Model Double Taxation Convention Between Developed and Developing Countries*, s.269.

sonrasında hak ettikleri ödeneklerin md. 18 kapsamında düşünülmesi gerektiğine değinilmiştir[1034]. Bu karışık izahata rağmen burada ifade bulan özel emeklilik planının, bireysel ya da diğer özel emeklilik planlarından biri olarak anlaşılmaması gerektiğidir. Çünkü bazı ülkelerde sosyal güvence her daim kamu emeklilik planları aracılığıyla sağlanmamaktadır. Demek oluyor ki, kamu emeklilik planları dışında mesleki emeklilik planlarının varlığına bu noktada değinilmiştir. Örneğin Türkiye'de sosyal güvenlik kuruluşları tek bir çatı altına toplanmadan önceki rejime benzer uygulamaların çeşitli ülkelerde değişik yönleriyle uygulandığı düşünülmelidir. Zaten önceki açıklamalarda md. 18 kapsamında ödenecek olan ödeneklerin geçmiş yıl çalışmaları karşılığında olması gerekliliğine ve bireysel emeklilik ödeneklerinin bu kapsamda değerlendirilemeyeceğine değinilmişti.

Ancak unutulmamalıdır ki; ülkeler aralarında imzaladıkları vergi anlaşmalarını BM ve OECD modellerinden bağımsız olarak hazırlamaları mümkündür. Dolayısıyla ülkeler her iki model vergi anlaşmasının aksine farklı vergilendirme yetkilerini tanıyabilirler. Bu nedenle gelirin niteliğini farklılaştırabilirler. Buna karşın Türkiye'nin taraf olduğu pek çok uluslararası vergi anlaşmasında "***...emekli maaşlarıyla sağlanan diğer benzeri menfaatler...***" ibaresine yer verilerek, sosyal güvenlik sisteminden sağlanan ödenek yahut elde edilen diğer gelirlere md. 18 kapsamında yer vermiştir.

OECD modelinin şerhinde md. 18'e yönelik getirilen 30 numaralı izahatta; BES'den hak edilen ödeneklerin vergilendirme yetkisinin belirlenmesinde ülkelerin anlaşma metinlerine özel bir madde ekleyebileceği ve sorunun giderilebileceği ifade edilmektedir[1035].

Önerilen madde aşağıdaki gibidir:

> *"Bir akit devletin mukimi olup daha önce diğer akit devletin mukimi olan bir kişi tarafından ödenecek verginin hesaplanması bakımından, aşağıdaki düzenlemelerin birinden tahakkuk eden ödenek, o devlette oluşturulmuş bir bireysel emeklilik planına tahakkuk eden gelir olarak değerlendirilecektir.*
>
> *a) İlk bahsedilen devletin dışında, bu kişiye emekli maaşı sağlamak için yapılmış bir düzenleme,*
>
> *b) Kişinin diğer devletin mukimiyken de katılmış olduğu düzenleme,*

[1034] OECD, *OECD Model Tax Convention: Condensed Version 2014*, s. 312.
[1035] OECD, *OECD Model Tax Convention: Condensed Version 2014*, s. 300.

c) İlk bahsedilen devletin yetkili makamı tarafından, o devletçe vergi açısından bir bireysel emeklilik planının addedildiği kabul edilen bir düzenleme." [1036]

Bu öneriden anlaşılmaktadır ki; OECD, yurtdışı bireysel emeklilik ödeneklerinin vergilendirilmesinde yetkinin hangi ülkede olduğuna yönelik belirleyici ifadeleri, tavsiye ettiği model anlaşma metninde bilerek kullanmamakta, akit devletlerin anlaşmaları halinde örnek taslak maddeleri kullanılabileceğini tavsiye etmektedir.

6.2.3 Yurt Dışı Bireysel Emeklilik Şirketlerinden Elde Edilen Gelirlerin Vergilendirilmesi ve Sorunlar

Yukarıda yapılan açıklamalardan sonra emeklilik gelirlerinin vergilendirilmesinde şu sonuçlara varılabilir.

- Geçmiş çalışmalar karşılığı bir akit devlet mukimine ödenen emeklilik ödenekleri ve benzeri diğer ödemeler mukim ülke tarafından vergilendirilecektir (OECD Model md. 18/1, BM Model 18A/1).
- Geçmiş çalışmalar karşılığı bir akit devlet mukimine ödenen emeklilik ödenekleri ve benzeri diğer ödemeler mukim ülke tarafından vergilendirilebilir (BM Model 18B/1). Bu ödemeler diğer akit devlet mukimine ya da diğer akit devletteki daimi işverence ödenmesi halinde ödenekler (mukim ülkede olduğu gibi) ayrıca kaynak ülkede de vergilendirilebilir (BM Model 18B/2).
- Sosyal güvenlik sistemi kapsamındaki kamu emeklilik planından ödenen ödenekler kaynak ülke tarafından vergilendirilecektir (BM Model 18A/2, BM Model 18B/3).
- Bir akit ülkenin kamu kurum, kuruluşlarına verilen hizmetler dolayısıyla bu kuruluşlarca oluşturulan fonlardan ödenen ödenekler kaynak ülkede vergilendirilecektir (OECD Model md. 19/2-1, BM Model 19/2-1).
- Bir akit ülkenin kamu kurum, kuruluşlarına verilen hizmetler dolayısıyla bu kuruluşlarca oluşturulan fonlardan mukim devletin aynı zamanda vatandaşı olan mukime ödenen ödenekler mukim ülkede vergilendirilecektir (OECD Model md. 19/2-2, BM Model 19/2-2).

[1036] OECD, *OECD Model Tax Convention: Condensed Version 2014*, s. 300.

- Nerede doğarsa doğsun, uluslararası vergi anlaşmasının daha önceki maddelerinde ele alınmayan gelir unsurları, yalnızca mukim olunan devlette vergilendirilecektir (OECD Model md. 21/1, BM Model 21/1).

BM ve OECD modelleri göz önüne alınarak konu bir örnek yardımıyla açıklanacak olursa; Almanya'da gurbetçi olarak çalışmış ve Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı "A" kişisi ve Almanya'da çalışmış ancak emeklilik yıllarını Türkiye'de geçirmek isteyen Alman vatandaşı "B" kişisinin elde ettiği emeklilik gelirlerinin vergilendirmesine yönelik esaslar aşağıda Tablo 14'de şu şekilde belirlenebilir.

Tablo 15
BM ve OECD Model Vergi Anlaşmalarına Göre Vergilendirme Yetkisine Sahip Ülkeler İçin Örnek Tablo

	Özel/Kamu Sektörden Emekli A Kişisi		Kamu Sektörü Bünyesindeki Fondan Emekli A Kişisi		Özel/Kamu Sektörden Emekli B Kişisi		Kamu Sektörü Bünyesindeki Fondan Emekli B Kişisi	
	Sosyal Güvenlik Sistemi	Bireysel Emeklilik Sistemi	Emeklilik Fonu	Bireysel Emeklilik Sistemi	Sosyal Güvenlik Sistemi	Bireysel Emeklilik Sistemi	Emeklilik Fonu	Bireysel Emeklilik Sistemi
	Vergilendirme Yetkisine Sahip Olan Ülke*							
OECD Modeli	**Türkiye** *(Md. 19/2-2 veya 18/1 hükümleri gereği)*	**Türkiye** *(Md. 21/1 hükmü gereği)*	**Türkiye** *(Md. 19/2-2 hükmü gereği)*	**Türkiye** *(Md. 21/1 hükmü gereği)*	**Almanya** *(Md. 19/2-1 hükmü gereği)*	**Türkiye** *(Md. 21/1 hükmü gereği)*	**Almanya** *(Md. 19/2-1 hükmü gereği)*	**Türkiye** *(Md. 21/1 hükmü gereği)*
BM Modeli Birinci (A) Alternatif	**Almanya** *(Md. 18A/2 hükmü gereği)*	**Türkiye** *(Md. 21/1 hükmü gereği)*	**Türkiye** *(Md. 19/2-2 hükmü gereği)*	**Türkiye** *(Md. 21/1 hükmü gereği)*	**Almanya** *(Md. 18A/2 hükmü gereği)*	**Türkiye** *(Md. 21/1 hükmü gereği)*	**Almanya** *(Md. 19/2-1 hükmü gereği)*	**Türkiye** *(Md. 21/1 hükmü gereği)*
BM Modeli İkinci (B) Alternatif	**Almanya** *(Md. 18B/3 hükmü gereği)*	**Türkiye** *(Md. 21/1 hükmü gereği)*	**Türkiye** *(Md. 19/2-2 hükmü gereği)*	**Türkiye** *(Md. 21/1 hükmü gereği)*	**Almanya** *(Md. 18B/3 hükmü gereği)*	**Türkiye** *(Md. 21/1 hükmü gereği)*	**Almanya** *(Md. 19/2-1 hükmü gereği)*	**Türkiye** *(Md. 21/1 hükmü gereği)*
***Bu tablo Türkiye ile Almanya arasında imzalanan uluslararası çifte vergilendirme anlaşmasının hükümleri dikkate alınmaksızın hazırlanmıştır.**								

Kaynak: Bu tablo yazar tarafından hazırlanmıştır.

Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası anlaşmalarda özel/kamu sektör emekli ödenekleri ile kamu sektörünün kurduğu emeklilik fonlarından ödenen emekli ödenekleri Tablo 18'de ayrı ayrı ele alınmaktadır. Özel/kamu sektör emeklilik ödenekleri ile ilgili hükümler genellikle md. 18'de yer almakta ve OECD modeliyle bire bir uyumlu olduğu görülmektedir[1037]. İstisnai bir kaç anlaşmada bu tür emeklilik ödeneklerinin md. 19'da düzenlendiğini görmek mümkündür[1038]. Kamu sektörünün bünyesinde yer alan emeklilik fonlarından ödenen emeklilik ödenekleri ile ilgili hükümler ise md. 19'da yer almaktadır.

Diğer taraftan Türkiye'nin taraf olduğu anlaşmalar içerisinde, BM Model Vergi Anlaşması md. 18'de ("A" ya da "B" alternatifi olarak) önerilen anlaşma hükümlerine benzer anlaşmalarda yok değildir. Tüm bu açıklamaların ardından kamu ya da özel sektör ayrımı yapılmaksızın hatta BES'den ödenenlerde dâhil olmak üzere, geçmiş çalışmalar karşılığı olan, işveren tarafından sisteme primin ödendiği, toplu ödeme alınması halinde diğer ödeme olarak kabul edilen ve ömür boyu ödenek ya da düzenli ödenek kapsamında ödenenlerin tümü, uluslararası anlaşmaların 18'inci maddesi gereği vergiye tabi tutulacağı kabul edilebilir. Kamu kurum ya da kuruluşları ile yerel idarelerin kurdukları emeklilik fonlarından ödenen emeklilik ödenekleri ise md. 19 kapsamında kabul edilmesi mümkün olacaktır. Hesap sahiplerince katkı paylarının/primlerin ödendiği gönüllü özel/bireysel emeklilik sisteminden ödenen ödenekler ise md. 21 kapsamında değerlendirilmesi daha doğrudur.

Uluslararası anlaşmalarda vergilendirme yetkisinin diğer akit ülkeye bırakıldığı hallerde elde edilen bu tür gelirler Türk vergi mevzuatına göre vergiden müstesna sayılmak suretiyle vergi matrahına dâhil edilmeyecektir. Vergilendirme yetkisinin Türkiye'ye tanındığı hallerde elde edilen gelirin niteliğinin tespiti önem taşıyacaktır. Çünkü hem OECD hem de BM Model Vergi Anlaşmaları'nın md. 3/2 hükmünde belirtilen yorum kuralından hareket ederek[1039], tanımı ve niteliği anlaşmada belirtilmemiş emeklilik ödeneklerinin (örneğin ömür

---

[1037] Ferhatoğlu, *Yurtdışından Elde Edilen Bireysel Emeklilik Sistemi Gelirlerinin Vergilendirilmesi,* s. 242.
[1038] Ferhatoğlu, *Yurtdışından Elde Edilen Bireysel Emeklilik Sistemi Gelirlerinin Vergilendirilmesi,* s. 242.
[1039] Hem OECD hem de BM Model vergi anlaşmalarının "Genel Tanımlar" başlıklı 3'üncü madde birinci fıkrasında, anlaşmalarda yer alan/geçen kişi, şirket, teşebbüs ve benzeri ibarelerin tanımına yer verilmiştir. İkinci fıkrada ise; model vergi anlaşmalarında yer alan ancak tanımlanmayan ibarelerin taşıdığı anlamın ne olduğu ve nasıl tespit edileceğine yönelik hüküm yer almaktadır. Her iki model vergi anlaşmasında yer alan md. 3/2 hükmü; "*Anlaşmanın bir Akit Devlet tarafından herhangi bir tarihte uygulanmasıyla ilgili olarak, anlaşmada tanımına yer verilmeyen herhangi bir ibare/terim, aksi metinde belirtilmedikçe, anlaşmanın uygulanacağı vergilerin amaçları bakımından, ibare/terimin o anda bu devletin mevzuatında sahip olduğu anlamı taşıyacak ve bu devletin yürürlükteki vergi mevzuatında yer alan bir anlam, bu Devletin diğer mevzuatında bu terime verilen anlama göre üstünlük taşıyacaktır*" şeklindedir (OECD, **OECD Model Tax Convention: Condensed Version 2014**, Gelir İdaresi Başkanlığı (Çev.), 1. Basım, Ankara: Gelir İdaresi Başkanlığı Yayınları, 2014, s.24).

boyu gelir gibi ifadelerin) taşıdığı anlam ve niteliğinin belirlenmesinde, anlaşma aksini öngörmedikçe, vergilendirme yetkisi verilen ülkede yer alan mevzuata bakılacağı anlaşılmaktadır[1040]. Dolayısıyla yabancı hem sosyal güvenlik sisteminden hem de bireysel emeklilik şirketlerinden hak edilen bireysel emeklilik ödenekleri Türk vergi mevzuatında taşıdığı anlam ve niteliğe bağlı kalınarak açıklanması olanaklı hale gelecektir. Yurt dışı emeklilik sistemlerinden hak edilen ödeneklerin hukuki niteliği, ödeneğin kaynağına göre farklılık göstermektedir. Hak edilen ödenek; sosyal güvenlik sisteminden, kamu kurum kuruluşları ile yerel idarelerin kurdukları emeklilik fonlarından ya da sosyal güvenlik hizmeti sunan kamu ya da özel kesim kuruluşlarından ödendiği takdirde, ücret olarak değerlendirilecektir. Uluslararası model anlaşmalar da dikkate alınarak aynı açıklama yeniden ifade edilecek olursa; Model vergi anlaşmaları md. 18 ve md. 19 kapsamında kabul edilen ve Türkiye'de mukim olan kişi tarafından hak edilen ödenekler, Türk vergi mevzuatına göre ücret olarak kabul edilecektir. Vergiden müstesna ücretler GVK md. 23'de sıralanmıştır. GVK md. 23/1-(13)'de; "***Yabancı ülkelerde bulunan sosyal güvenlik kurumları tarafından ödenen emekli, maluliyet, dul ve yetim aylıkları***" vergiden müstesna olduğu kabul edilmiştir. O halde vergilendirme yetkisinin Türkiye'ye tanındığı hallerde kısaca Türkiye'de mukim olanların yurt dışı sosyal güvenlik sisteminden hak ettikleri ödenekler vergi dışında kalacaktır. Öyleyse yurtdışı sosyal güvenlik sisteminden elde edilen ödeneklerin ücret kabul edilmek suretiyle GVK md. 23/1-(13) hükmü gereği vergiden müstesna sayılacağının kabul edilmesi yönündeki yorum doğru kabul edilecektir. Burada bir tereddüt yaşanmamaktadır.

Bireysel emeklilik sistemlerine katılımın zorunlu olduğu uygulamalarda bireyler, yaşlılık riskine karşı sosyal güvenceye bireysel emeklilik sistemi sayesinde kavuşurlar. Böyle bir durumda sosyal güvenlik sistemi ve bireysel emeklilik sistemi iç içe girmektedir. Dolayısıyla zorunlu BES'den hak edilen ödenekler tıpkı sosyal güvenlik sisteminden hak edilmiş gibi kabul edilmesi gerekecektir. O halde katılımın zorunlu olduğu bireysel emeklilik sistemlerinden ödenek hak eden Türkiye'de mukim bireylerin hak ettiği ödeneğin niteliğinin

---

Örneğin daha öncede belirtildiği üzere Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası anlaşmalarda yer alan ömür boyu gelir kavramı; Türkiye'de ancak sosyal güvenlik sisteminden ödenen ödenekleri ifade ettiği kabul edilebilir. Çünkü BES'den ömür boyu gelir sağlama imkânını, bireysel emeklilik şirketleri katılımcının ödediği katkı paylarının miktarı ve yatırım gelirlerinin performansıyla sınırlandırmıştır.

[1040] Ahmet Emrah Geçer, "Uluslararası Vergi Hukukunda Gerçek Lehdar Kavramı", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Yıl. 6, Sayı. 7, Ocak 2015, s. 493.

ücret olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir. Yine hak edilen ödenek, GVK'nın md. 23/1-(13) hükmüne göre vergiden müstesna sayılacaktır.

BES'e katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu bir uygulamada, Türkiye mukiminin hak ettiği ödeneğin hukuki niteliği tartışmaya açıktır. Hak edilen ödeneğin model vergi anlaşmalarındaki niteliğinin ve vergilendirme yetkisinin akit devletlerden hangisinde olduğunun tespit edilmesi önem taşımaktadır. Çünkü bunun tespiti halinde, Türkiye mukiminin yurt dışı BES'den hak ettiği ödeneğin vergilendirme yetkisinin kimde olduğuna karar verilebilecektir. Genel olarak model vergi anlaşmaları ve izahatları dikkate alındığında, bu tür ödenekleri md. 21 kapsamında yer alan diğer gelirler başlığı altında düşünmek daha doğru olacaktır. Bu bağlamda vergilendirme yetkisi model vergi anlaşmalarına göre Türkiye'dedir (ancak unutulmamalıdır ki; Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası anlaşmalarda kaynak ülkenin de yetkilendirilmesi yönünde anlaşmaya varılmış olabilir). Vergilendirme yetkisine sahip olan ülkenin Türkiye olması halinde, hem OECD hem de BM model anlaşmaların md. 3/2 hükmünde belirtilen yorum kuralından da hareket ederek, 4632 sayılı kanun kapsamında Türk BES'den hak edilen ödeneklerin hukuki nitelikleri neyse ve Türk vergi mevzuatında nasıl vergilendiriliyorsa yurt dışından hak edilen ödenekler de aynı rejime tabi tutulacaktır. Yani yurt dışı BES'lerden hak edilen ödeneklerin tamamının vergi matrahına dâhil edilmesi doğru olmayacaktır. Yurt dışı BES'den ister planlı ister yıllık gelir sigortasına bağlı bir ödeme isterse de toplu ödeme şeklinde hak edilen ödenekler içerisinde, çalışanın vergi sonrasında veya işverenin ücret matrahına dâhil ederek çalışan adına, ödediği prim (anapara) tutarlarının bulunduğunu unutmamak gerekir. Aksi halde bu durum uluslararası çifte vergilendirmeye neden olabilir. O halde yurtdışı BES'den elde edilen ödenek tutarlarının, anapara ya da içerisinde devlet katkısına benzer teşvikler ayırt edildikten sonra, getiri tutarları (yani emekli olanların bireysel emeklilik hesaplarında biriken tasarrufların yatırıma dönüştürülmesi sonucu elde edilen yatırım gelirlerinin) menkul sermaye iradı kabul edilmesi daha doğru olacaktır. Kaldı ki; Türk vergi mevzuatında 6327 sayılı kanunla, 4632 sayılı kanunda yapılan değişiklikler ardından BES'den hak edilen ödenekler içerisinde yer alan anapara, devlet katkıları ve bunların yatırım yönlendirilmesi sonucu elde edilen irat tutarları birbirinden ayrılmıştır. Dolayısıyla GVK'nın md. 75/2-(16) hükmü gereği, yurt dışı BES'den elde edilen sadece irat tutarlarının menkul sermaye iradı olduğunu söylemek konusunda bir duraksama olmayacaktır. "*Toplama Yapılmayan Haller*" başlıklı GVK md. 86'da

beyannameye dâhil edilmeyecek menkul sermaye iratları sayılmak suretiyle belirtilmiştir. GVK md. 86/1-1-(d)'de; "***Bir takvim yılı içinde elde edilen ve toplamı 600 milyon lirayı (1.600,00 TL)***[1041] ***aşmayan, tevkifata ve istisna uygulamasına konu olmayan menkul ve gayrimenkul sermaye iratları***" beyannameye dâhil edilmeyecektir. O halde elde edilen menkul sermaye iradı; GVK md. 86/1-1-(d) hükmü gereği istisna hadlerini aşması halinde beyan edilmek zorundadır. 2017 yılı için 296 Seri No'lu Gelir Vergisi Genel Tebliği[1042] ile belirlenen beyan sınırı 1.600,00 TL'dir. Bu tutar üzerinde elde edilen gelirler yıllık beyana tabidir. Ayrıca mükellefler, elde ettikleri gelirlerin sadece menkul sermaye iratlarından ibaret olması halinde, hazır beyan sisteminden faydalanarak beyanda bulunabilirler.

Türk mevzuatına göre uygulanacak vergilendirme rejimine rağmen, yurt dışında mükellefin dâhil olduğu BES'in katılımcılara sunduğu vergisel teşviklerin nelerden ibaret olduğunun bilinmemesi ve vergilendirme işlemlerinin çifte vergilendirmeye neden olmadan yapılmasının güç olduğunu her zaman göz önünde bulundurmak gerekecektir. OECD model vergi anlaşmasının şerhinde md. 18'i açıklamaya yönelen 9 numaralı paragrafta bu hususa özellikle değinilmiştir[1043]. Örneğin işveren tarafından çalışan adına sisteme ödenen primlere, o dönemde vergi indirim hakkı mı tanınmıştır? Veyahut sisteme katılanlara vergi ertelemesine yönelik teşvikler mi sağlanmıştır? Ödenen primler nedeniyle katılımcılar vergi kredisi, tasarruf kredisi ya da devlet katkısından faydalanmışlar mıdır? Sonuç olarak ödenen katkı payları vergi sonrası gelirden mi? Yoksa vergi öncesi gelirden mi ödenmiştir? Bu sorular, ödeneklerin ya da elde edilen getirilerin niteliğine açıklama getirilmesi için önem arz etmektedir. Bu soruların cevabının ancak idareler arası işbirliği ve otomatik bilgi değişiminde yaşanacak gelişmelere bağlı olarak çözülmesi beklenebilir. O halde yine OECD Model Vergi Anlaşması'nın md. 3/2 hükmünde belirtilen yorum kuralından hareket ederek; yurtdışı gönüllü özel/bireysel emeklilik sisteminden hak edilen ödemeler içerisinde yer alan vergi öncesi gelirden ödenen katkı payı tutarlarının, getiri tutarlarının ve devletçe hesap sahiplerine tahakkuk ettirilen devlet desteği adı altında olan her türlü teşvikin birbirinden ayrılması gerekecektir. Bunun nedeni Türkiye'de BES'den katılımcıların hak ettiği emeklilik ödenekleri içerisindeki devlet katkı tutarlarının, irat (getiri) tutarlarının ve anaparanın birbirinden

[1041] Gelir İdaresi Başkanlığı **296 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği**, R.G. 27.12.2016 / 29931.
[1042] Gelir İdaresi Başkanlığı **296 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği**, R.G. 27.12.2016 / 29931.
[1043] Açıklamalar İçin Bkz: OECD, *OECD Model Tax Convention: Condensed Version 2014*, s. 292.

ayrılarak vergilemenin gerçekleştirilmesinden kaynaklanmaktadır. Belirtilmelidir ki; belirtilen bu soruna yönelik olarak OECD Model Vergi Anlaşmasında çeşitli öneriler getirilmiştir[1044].

6.3 Türk Bireysel Emeklilik Sisteminde Mevcut Sorunlar ve Çözüm Önerileri

6.3.1 Gelir Vergisi Mükellefi Ticari Kazanç Sahibi İşveren İle Diğer İşverenler Arasındaki Vergi Adaletsizliği

BES'in vergilendirilmesi bölümünde işverenler tarafından sisteme aktarılan katkı paylarına yönelik vergi uygulamaları ile ilgili bölümde detaylı bir şekilde açıklandığı üzere ticari kazanç sahipleri tarafından sisteme aktarılan katkı paylarının yasal olarak izin verilen kısmı işverenin gayrisafi gelirinden indirilmesine izin verilmektedir.

Vergi indirimine yönelik düzenleme GVK md. 40/1-9'da yer almaktadır. GVK md. 40'da ticari kazanç sahiplerinin çalışanları için BES'e ödedikleri katkı paylarından yasal sınıra kadar olan kısmın gider olarak kabul edileceği ve gayri safi gelirden indirileceği düzenlenmiştir. İşverence ödenecek indirimine izin verilen katkı payı tutarı, brüt ücretin % 15'i ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarıdır (2017 yılı için 21.330,00 TL'yi). GVK md. 40/1-9'da öngörülen indirim konusu şahıs sigorta primlerini içermemektedir. İşveren tarafından ödenen şahıs sigorta primleri yahut hayat sigorta şirketlerine ödenenlerde dâhil diğer primler, ücretlinin gayri safi gelirine dâhil edilerek kaynakta vergilendirilir. Buna karşın çalışanlarca ödenen şahıs sigorta primleri ile kendisi, eşi ve çocuğu için ödediği hayat sigorta primlerinin kanunen izin verilen kısımları, ücretlinin gayri safi gelirinden indirilir (GVK md. 63/1-3). Ayrıca GVK md. 89/1-(1)'de de yıllık olarak beyan edilecek safi gelire ulaşmak için yapılacak indirimler (şahıs sigorta ve hayat sigorta şirketleri) ile işverence ödenen katkı payı tutarları topyekûn bir arada dikkate alınması ve yasal sınıra kadar indirim tutarının belirlenmesi gerekmektedir. Sonuç olarak işveren tarafından BES'e ödenen katkılar ile hizmet erbabının kendisi, eşi ya da çocukları için ödemiş olduğu şahıs sigorta primlerinin % 15'i ve hayat sigorta primlerinin %50'siden oluşan tutarların toplamı; aylık olarak ödemenin yapıldığı ayda elde edilen ücretin %15'ini, yıllık olarak yıllık asgari ücretin toplam tutarına kadar olan kısmının gider yazılmasına izin verilmektedir.

[1044] Öneriler İçin Bkz: OECD, *OECD Model Tax Convention: Condensed Version 2014*, ss. 294-297.

Öte yandan işveren tarafından ödenen katkı paylarının gider olarak dikkate alınmasına sadece ticari kazanç sahipleri bakımından olanak sağlanmıştır[1045]. Bu düzenlemenin tek başına gelir vergisi mükellefi olan ticari kazanç sahibi işverenler ile zirai kazanç sahibi, serbest meslek kazanç sahibi işverenler arasında vergilemede adalet[1046] ve eşitlik[1047] ilkelerine aykırılık oluşturduğu söylenebilir. Başka bir deyişle, gelir vergisi mükellefi olup ticari kazanç elde eden bir işverenin yanında çalışan ücretli ile gelir vergisi mükellefi olup serbest meslek kazancı ya da zirai kazanç elde eden bir işverenin yanında çalışan ücretli arasında BES'den yararlanmaları açısından eşit olmayan bir durum ortaya çıkmaktadır[1048]. Literatürde vergilemede yatay eşitlik şeklinde açıklanan teoriye göre; aynı durumda olanların aynı şartlara tabi olması gerekmektedir[1049]. Ancak Türkiye BES'de yatay eşitlik ilkesi ihlal edilmektedir.

Bu sorun GVK'da yapılacak yeni düzenlemelerle giderilmesi gereken önemli bir konudur. GVK 57/1-(4)'te zirai kazanç sahiplerinin çalışanları için ödedikleri sigorta primlerinin gayri safi gelirden indirilebileceği ifade edilmektedir. Maddenin yasalaşma tarihi ele alındığında bu düzenlemenin normal sosyal güvenlik primleri için geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Bu maddeye ek bir fıkrayla GVK md. 40/1-9'a paralel bir hüküm eklenmesi mümkündür. Aynı şekilde "mesleki giderler" başlıklı GVK md. 68'e eklenecek bir fıkra ile GVK md. 40/1-9'a atfen bir düzenlemenin yapılması mümkündür. Veyahut yasal bir düzenleme yapmaksızın emeklilik hesaplarının farklı bir türü bu işverenler için uygulanmaya başlayabilir. Örneğin ABD'de çalışanlara yönelik basitleştirilmiş bireysel emeklilik hesapları (SEP BEH) ile çalışanları tasarrufa yöneltmeyi amaçlayan bireysel emeklilik hesapları (SIMPLE BEH), bu açıdan serbest meslek erbaplarına yönelik olarak uygulanan hesap türleridir. ABD'de işveren ve çalışanlar bu hesaplara katkı payı ödeyebilirler. İşveren ya da çalışan serbest meslek erbaplarının ödedikleri katkı paylarının kanunen izin verilen kısmı gayri safi gelirden indirilmektedir. Diğer taraftan Almanya'da belirli işlerde faaliyet gösteren örneğin doktorlar, diş hekimleri, veterinerler, cerrahlar, eczacılar, avukatlar, noterler, vergi ile ilgili konularda çalışan danışmanlar gibi serbest meslek erbapları ile kendi adına ya da işveren

[1045] Aydın ve Kaplan, s.102.
[1046] Vergilemede adalet ilkesi; vergü yükü taşıyan mükelleflerin hiç bir ayrım gözetilmeksizin ödeme güçleri oranında vergi ödemelerini ifade etmektedir.
[1047] Vergilemede eşitlik ilkesi; yararlanma, genellik ve ödeme gücü gibi adalet ilkeleri içerisinde yer alan ve vergi yükünün tespitinde ödeme gücünü etkileyen bütün unsurların dikkate alınmasını ifade etmektedir.
[1048] Aydın ve Kaplan, s. 102; Çelenay, s.4; Taşkesen, s. 100.
[1049] Pehlivan, *Kamu Maliyesi*, s. 149.

olarak çalışan ya da derneklere ait iktisadi işletmelerde çalışan çiftçiler birinci ayak zorunlu emeklilik sisteminden ayrılarak bağımsız olarak kendi emeklilik hesaplarını kurabilirler. Bu hesaplara katılan işveren konumundaki serbest meslek erbapları ve çiftçiler çeşitli vergi kolaylıklarından faydalanmaktadır.

6.3.2 Gelir Vergisi Mükellefi Ticari Kazanç Sahibi İşveren Tarafından Çalışanı Adına Ödenen Katkı Paylarının Vergi Dışı Kalması

Gelir vergisi mükellefi ticari kazanç sahipleri çalışanları adına sisteme katkı payı ödemelerinin mümkün hale geldiği bir önceki başlıkta da açıklanmıştır. GVK md. 40/1-9'a göre işverenin yasal sınıra kadar ödediği bireysel emeklilik katkı paylarını işveren doğrudan gider olarak indirebilmekte, bu katkı payları çalışanın gayrisafi ücretine dâhil edilmemekte ancak bunlar için çalışan devlet katkısından da yararlanamamaktadır. Dolayısıyla yasal sınıra kadar izin verilen bu tutarlar vergilendirilmeden çalışanların sistemdeki hesaplarına aktarılmaktadır [1050]. Bu çalışanlar, devlet katkısından yararlananlarla karşılaştırıldığında sistemde bir adalet sağlandığı düşünülebilir. Ancak sistemden çeşitli nedenlerle (emeklilik ya da emekli olmaksınız) ayrılma durumunda, vergilendirilmeden sisteme aktarılan katkı paylarının anapara kısmı yine vergilendirilmeden çalışana ödenmesi söz konusu olacaktır. Bu durum vergi sonrası gelirlerinden sisteme katkı payı ödeyip devlet katkısından yararlananlarla, adına işverence izin verilen yasal sınıra kadar katkı payı ödenip devlet katkısından yararlanamayan çalışanlar arasında hem anaparanın vergilendirilmesi hem de vergi yükü açısından adaletsiz bir durumu ortaya çıkaracaktır.

Öncelikli olarak işverence adına katkı payı ödenen ve sistemden ayrılan ya da emekli olan çalışanın sistemden sağladığı anapara tutarları içerisinde tamamen vergiden arındırılmış bir tutarın olması onlara gizli bir vergi istisnası tanındığını ortaya koymaktadır. Bu durum vergilemede adalet ilkesine aykırı düşmektedir. Bir başka açıdan %25 oranında devlet katkısından yararlanan diğer katılımcıların devlet katkısını hak etme şartlarının ağırlığı yani sistemde daha uzun kalmalarının sağlanması adına getirilen süre ile ilgili ödevlere, adına katkı payı ödenen çalışanlar katlanmak zorunda olmamalarıdır. Son olarak vergi yükü açısından da eşitsizlik değerlendirilebilir. Şöyle ki; Katılımcı "A"nın adına katkı payının işverence ödendiği, katılımcı "B"nin ise katkı payını kendisinin ödediği düşünülsün.

[1050] Oruç, s.111.

Tablo 16 Çalışan "A" ve "B"nin Örnek Katkı Payı Tutarları

Katılımcılar	Ödemenin Niteliği	2016 Yılı Ödeme Tutarı (TL)	Toplam Birikim Tutarı (TL)
Katılımcı A	BES'e Kendi Ödediği Prim*	5.000,00	21.014,00
	Yararlandığı Devlet Katkısı	1.250,00	
	BES'e İşverenince Ödenen Pirim**	14.764,00	
Katılımcı B	BES'e kendi Ödediği Prim	19.764,00	24.704,00
	Yararlandığı Devlet Katkısı	4.940,00	
*Katılımcının kendi ödediği prim vergi sonrası gelirinden ödenmektedir. ** İşverence ödenen katkı payı, işverenin vergi öcesi gelirinden ödenmekte ve çalışanın matrahına dâhil edilmemektedir.			

Kaynak: Bu tablo yazar tarafından hazırlanmıştır.

Katılımcı "A" ile katılımcı "B"nin sisteme ödenen katkı payı ve hak ettikleri devlet katkı tutarlarıyla ilgili örnek veriler Tablo 15'de yer almaktadır. Katılımcı A'nın toplam birikim tutarı içerisindeki işverence ödenmiş katkı payı (yani 14.764,00 TL'lik kısım) tamamen vergi dışında kalmış bir gelirdir. Katılımcı "A" yüksek gelir grubunda yer aldığı düşünülürse, aslında vergiden tamamen arındırılan 14.764,00 TL için yaklaşık olarak azami düzeyde 5.167,00 TL (14.764,00 TL x %35) vergi ödemesi gerekecekti. Bu durumda katılımcı "A"nın sağladığı fayda 5.167,00 TL ve ayrıca kendi ödediği katkı payları nedeniyle hesabına aktarılan 1.250,00 TL devlet katkısının toplamı 6.417,00 TL'dir. Katılımcı "B" ise, şahsen vergi sonrası gelirinden ödemiş olduğu katkı payları için 4.940,00 TL devlet katkısı (%25 oranında) hak etmiştir. Her iki katılımcıdan; katılımcı "B" yılsonunda nispi olarak 3.690,00 TL (24.704.000,00-21.014.000,00=3.690,00 TL) daha kârlı gibi gözükse de, katılımcı "B"'nin birikim tutarı reel olarak 18.287,00 TL'ye (24.704,00-6.417,00 TL=18.287,00 TL) düşmektedir. Ya da başka bir ifadeyle, elde edilen faydalar açısından katılımcı "A", 1.477,00 TL'lik (6,417.00-4.940,00=1.477,00 TL) bir avantaj sağlamaktadır. Dolayısıyla katılımcı "A"nın, sistemden emekli olması ya da ayrılması durumunda hak ettiği ödenek ve vergi rejimine bağlı olarak, artan oranlı gelir vergisi tarifesinin artan oranları nispetinde bir avantaj sağlayacağı açıktır. Özellikle yüksek gelir grubunda yer alan katılımcı "A" durumunda olanların ya da başka bir deyişle % 27 ya da % 35 gibi artan oranlarda vergilendirilmesi gerekenlerin taşıdığı vergi yükü açısından olumlu yönde faydalandıkları söylenebilir.

Bu sorun BES'de yaşanan önemli problemlerden bir olarak görülmektedir. Sayılan bu nedenlerden ötürü BES'e katılanlar arasında eşitliğin sağlanması adına GVK md. 40/1-9'da yer alan düzenleme kaldırılmalı veya katılımcı adına işveren tarafından ödenen katkı payları katılımcının gayrisafi ücretine dâhil edilmelidir[1051]. Buna bağlı olarak sisteme ödenen katkı payları nedeniyle de, devlet katkısı ödenmelidir.

6.3.3 İşveren Grup Emeklilik Sözleşmelerinde Çalışan Tarafından Hak Edilmeyen Katkı Paylarında İade

Türk BES'de emeklilik sözleşmeleri temelde üç farklı şekilde düzenlenerek akdedilebilir. Bilindiği üzere bunlardan biri, bireysel emeklilik sözleşmeleri diğerleri ise grup emeklilik sözleşmeleri ve emeklilik gelir sözleşmeleridir. Grup emeklilik sözleşmeleri, işverenle çalışanı arasında istihdam ilişkisine dayalı olarak kurulan ya da katılımcı adına işverenin ya da sponsor bir tüzel kişinin katkı payı ödediği ya da bir gruba bağlı olarak katılımcıların katkı payı ödediği bireysel emeklilik sözleşmeleri şeklinde tanımlanabilir. Tanımdanda anlaşıldığı üzere grup emeklilik sözleşmelerinin farklı türleri bulunmaktadır. Bunlar, katkı payı ödeyen tarafa bağlı olarak dört başlık altında sıralanabilir. Bu sözleşmelerden ikisi işveren grup emeklilik sözlemeleri ve sponsor kuruluş emeklilik sözleşmeleridir.

İşveren grup emeklilik sözleşmesine bağlı bir şekilde işverenler, katılımcıların ad ve hesabına katkı payı ödeyebilir ve ödenen katkı payları ile bunların getirileri, katılımcı adına açılan bireysel emeklilik hesaplarında takip edilir (BEHY, md. 17/1). İşveren grup emeklilik sözleşmesine yalnızca işverenler katkı payı ödeyebilir (BEHY, md. 17/2). Grup bireysel emeklilik sözleşmeleri ile sponsor kuruluş emeklilik sözleşmeleri kapsamında açılan bir grup emeklilik planına dahil olan katılımcıların ödediği katkı payları ile bunların sermaye gelirleri, gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesine göre açılan bireysel emeklilik hesaplarında takip edilir (BEHY, md. 17/3). BESHY md. 18'de grup emeklilik sözleşmelerinde uygulanacak hak kazanma süreleri ve hak edilen birikimlere yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Düzenleme ile işveren tarafından katılımcının hesabına ödenen katkı paylarının tamamına, katılımcının erişimi sınırlandırılmıştır. Hak kazanma sürelerine ilişkin usul ve esaslar ile hak kazanma oranlarına ilişkin tablo daha önceki başlıklarda detaylı bir şekilde verilmiştir. Hak

[1051] Oruç, s. 112.

kazanma süresi beklemeksizin planlardaki birikimlerin hak edildiği haller [1052] dışında, katılımcının işten ayrılması ya da grup emeklilik planından çıkarılması durumunda, katılımcı tarafından hak kazanılmayan tutarlar, ilgisine göre sponsora veya işverene geri ödenir (BESHY, md. 19/4). Buna karşın adına katkı payı ödenen çalışanın, hak kazanma süresini doldurması ya da plandan ayrılmaya hak kazanması halinde yasal kesintiler sonrasında ödemenin kendisine yapılması mümkündür. Tam da burada çalışana, sponsor kuruluşa ya da işverene yapılacak geri ödemelerin vergilendirilmesi konusu açıklığa kavuşturulması gereken önemli bir noktadır.

Öncelikli olarak işveren grup emeklilik planlarından hak kazanma süresini doldurması ya da plandan ayrılmaya hak kazanması halinde, çalışanın; elde ettiği sadece sermaye gelirleri, tıpkı BES'den ayrılanlar da olduğu gibi katılım süresine bağlı olarak kaynakta vergi kesintisine tabi tutulacaktır. GVK'nın md. 94/1-(16) hükmünde düzenlenen oranlar nispetinde vergilendirilecektir. GVK md. 94/1-(16) düzenlemesinde yer alan oranlar aşağıda Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 17
İşveren Grup Emeklilik Sisteminden Ayrılma Halinde Vergi Kesinti Oranları

Sistemden Ayrılma Hali ve Süreleri	Tevkifat Oranı
Sistemden, 10 yıl süreyle katkı payı ödemeden ve 56 yaş koşulunu yerine getirmeden ayrılma	% 15
Sistemden, 10 yıl süreyle katkı payı ödeyip ve 56 yaş koşulunu yerine getirmeden ayrılma	%10
Sistemden, ölüm, maluliyet, tasfiye gibi zorunlu nedenlerden ötürü ayrılma	%5
Sistemde 10 yıl kalma ve 56 yaşını doldurma halinde ayrılma	%5

Kaynak: AVİVASA Grup Emeklilik, (t.y.), https://www.avivasa.com.tr/kurumsal-cozumler/grup-emeklilik/sss (26 Haziran 2016)

İşveren grup emeklilik planlarında sponsor tüzel kişi ya da işveren GVK md. 40/1-(9) hükmüne tabi olarak çalışanın brüt ücretinin %15'ine kadar katkı payı ödeyebilir ve her halükarda yıllık olarak bu tutar brüt asgari ücretin yıllık tutarını aşamayacaktır. Sponsor tüzel kişi ya da işveren ödediği katkı payını doğrudan gider yazabilecektir. Bunun yanında ödenen

[1052] Sponsor kuruluş tarafından kuruluştaki işine haklı nedenle fesih haricinde son verilmesi, katılımcının İş Kanunu'na göre haklı nedenle işinden ayrılması, maluliyet veya ölüm gibi zorunlu nedenlerden dolayı işinden ayrılması, sponsor kuruluşun aktarım durumu hariç işveren grup emeklilik sözleşmesini feshetmesi veya iflası yahut konkordato ilan etmesi sebepleri haricinde herhangi bir sebeple işten ayrılması ya da dahil olduğu grup emeklilik planından çıkarılması durumunda.

katkı payı çalışanın gayri safi ücretine dâhil edilir (GVK md. 61/ 1 ve 2). Emeklilik planına aktarılan katkı tutarları her ne kadar çalışanın ücretinden kesilen bir tutar olarak kabul edilmese de, bu tutarlar çalışana ödenen ek fayda olarak kabul edilmektedir. Demek oluyor ki; işveren grup emeklilik planına aktarılan katkı tutarları çalışanın vergi sonrası gelirinden aktarılmaktadır. Yani çalışanın gayri safi ücretine dâhil edilen katkı payı kaynakta vergilendirilmektedir. Ayrıca işverenlere ya da sponsor kuruluşa sağlanan diğer bir avantaj ise, SSGSSK md. 80/1-(b)'ye göre; çalışan adına ödenen özel sağlık sigorta primi ya da işveren grup emeklilik planına ödenen katkı payının toplamının, brüt asgari ücretin %30'una kadar olan kısmı, SGK primine esas kazanca tabi tutulmamaktadır. Yani SGK primi hesaplanırken, prime tabi tutarda da bir avantaj sağlanmaktadır.

Buraya kadar anlatılan uygulamanın özellikleri dikkate alındığında işveren tarafından avantaj sağlayan plan, çalışan adına dezavantaja dönüşmektedir. Çalışan adına ödenen katkı payları işverenin matahından indirilmekle birlikte çalışanın gayrisafi ücretine eklenerek vergilendirilir. O halde vergi sonrası sisteme ödenen katkı payları nedeniyle çalışanın devlet katkısından yararlanamadığı düşünüldüğünde, bu çalışanlar ile diğer katılımcılar arasında bir eşitsizlik doğacağı açıkça görülmektedir. Bu eşitsizliğin giderilmesi için çalışan adına ödenen katkı payları için devlet katkısı uygulamasının önü açılmalıdır.

Diğer taraftan sistemden çalışanca hak edilmeyen ve sponsor kuruluşa iade edilen ana para tutarları çalışanın ertelenmiş ücreti olduğundan çalışanın bir ücret kaybı yaşayacağı görülmektedir. Yaşanan kayba ek olarak getiri tutarlarının da dâhil edilmesi gerekir. Bununla birlikte sponsor kuruluşa ya da işverene iade edilen kısımlar çalışanca hak edilmiş olsaydı katılım süresine bağlı olarak %5'den %15'e kadar kaynakta tevkifata tabi tutulacaktı. Ancak hak edilmeyen irat tutarları üzerinden tevkifat da yapılmayacaktır[1053]. Yani sistemden işverene iade edilen (ki bu tutarlar çalışanın ücretine dâhil edilerek vergilendirilmiştir) ve çalışanın yaşadığı ücret kaybına isabet eden bu tutarlar işverenin kurumlar vergisi mükellefi olması halinde %20 oranında vergi yükü ile karşı karşıya kalacaktır. Özellikle çalışanın gayri safi ücretine dâhil edilerek vergilendirilen katkı paylarının anapara tutarları ikinci kez vergilendirilecek ve çifte vergilendirilme durumu da ortaya çıkacaktır. Bu durumda, çalışan için çözülmesi gereken bir ücret bilmecesi ortaya çıkmaktadır. Ne yazık ki; işveren grup

[1053] Taşkesen, s. 104.

emeklilik planlarının genel mantığı bu amaca hizmet etmektedir. Bir emeklilik şirketinin tanıtım sayfasında işverenlere yönelik yapılan açıklamalar, tam da bu soruna işaret etmektedir. Açıklamada; " ***Çalışanlarınız/Üyeleriniz için ücret artışı yerine bu artışın tamamı veya bir kısmıyla, çalışanlarınızın bireysel emeklilik hesaplarına katkıda bulunarak personel maliyetlerinde de tasarruf sağlayacaksınız***[1054] " denilmekte ve işverenler grup emeklilik planlarına teşvik edilmektedir. Dolayısıyla çalışanlar bu noktada unutulmaktadır.

6.4 Türk Bireysel Emeklilik Sisteminin Mevcut Finansal Yapısı ve Önerilen Vergi Teşvikleri

Türkiye'de BES 2001 yılında öngörülen yasal düzenlemeler ve alt yapı çalışmalarının tamamlanması, bireysel emeklilik şirketlerinin kuruluşu ile fiilen 2003 yılında uygulanmaya başlamıştır. O tarihten bu güne BES gelişmekte, genişlemekte ve yaygınlaşmaktadır. Ancak bu gelişim ve genişleme 2012 yılına kadar istenen düzeyde gerçekleşmemiştir. Günümüzde istenen tasarruf düzeyine yaklaşılmış olmasa da, 2012 yılı sonrası Türk BES'de önemli tasarruf artışları yaşanmıştır. BES'e katılanlar ile katılımcılarının yıllar itibariyle toplam katkı payı, fon tutarları ve diğer istatistikî bilgileri Tablo 17'de verilmiştir.

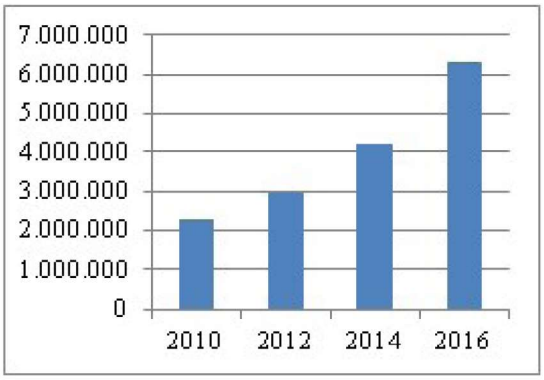
Tablo 18
Bireysel Emeklilik Sistemiyle İlgili İstatistikî Veriler (2010-2016)

	24.12.2010[1055]	**14.09.2012**[1056]	**10.04.2014**[1057]	**10.06.2016**[1058]	**02.12.2016**[1059]
Katılımcı Sayısı (Kişi)	2.274.293	2.968.909	4.174.903	6.332.845	6.570.540
Katılımcıların Top. Fon Tutarı (TL)	11.929.100.000	18.578.000.000	25.424.700.000	47.913.879.120	51.996.814.532
Katkı Payı Tutarı (TL)	9.443.200.000	15.054.400.000	22.005.300.000	39.825.507.991	43.549.872.284
Yatırma Yönlendirilen Tutar (TL)	9.150,700.000	14.634.200.000	21.539.100.000	39.244.119.881	42.926.162.981
Devlet Katkı Tutarı	-	-	1.157.900.000	6.225.270.922	7.180.542.198

[1054] Allianz Yaşam Emeklilik, (t.y.), https://www.allianzyasamemeklilik.com.tr/tr/bireysel-emeklilik/bireysel-emeklilik-planlari/akilli-adim-grup-emeklilik-planlari/ (26 Haziran 2016).
[1055] İlgili tarihteki veriler için bkz: Dakın, s.62
[1056] İlgili tarihteki veriler için bkz: Diliçıkık, s. 86
[1057] İlgili tarihteki veriler için bkz: Taşkesen, s.97.
[1058] Emeklilik Gözetim Merkezi AŞ (t.y.), "BES Verileri", http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raportip=10 (01 Mart 2016).
[1059] Emeklilik Gözetim Merkezi AŞ (t.y.), "BES Verileri", http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raportip=10 (12 Aralık 2016).

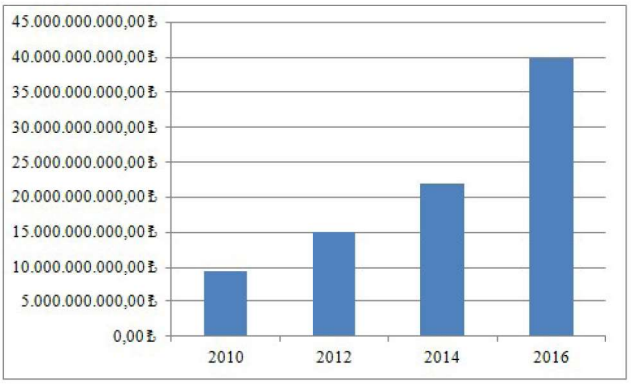
Tablo 18'den de görüldüğü üzere 2003 yılı ile 2010 yılı sonu (ya da 2011 yılı) arasında sisteme katılım 2,2 milyon düzeyinde gerçekleşmiştir. Özellikle 2012 yılında öngörülen vergisel düzenlemeler öncesinde 2010 yılından 2012 yılına kadar katılımcı sayısında 700,000 kişilik bir artış yaşanmıştır. Ekim ayı 2003 yılında başlayan yedi yıllık süreçte gelinen durumda ortalama yıllık 300,000 kişinin sisteme katıldığı söylenebilir. Takip eden yıllar dikkate alındığında sisteme katılan kişi sayısının ilk yedi yıllık süreçte düşük düzeyde kaldığı kabul edilebilir. Kişi sayısı ile ilgili istatistikî yorum, Tablo 20'de yer alan diğer verilerle ilgili de öngörülebilir.

BES'e katılanların ve katılımcıların tasarruf düzeyinde yaşanan artışlar ancak 2012 yılı sonrasında mümkün olmuştur. Bunun nedeni açık bir şekilde 6327 sayılı kanunla yapılan düzenlemelerdir. Özellikle çifte vergilendirmenin önlenmesi ve devlet katkı modeli, tasarruf düzeyinde artış yaşanmasına neden olmuştur. Aşağıda Grafik 1'de görüldüğü üzere; 2012 yılı sonrasında sisteme katılanların sayısı iki kat artarak 6 milyon düzeyini aşmıştır. Yılda yaklaşık 1 milyon artış ortalaması yakalanmıştır. Tasarruf düzeyinin artışında, BES'e getirilen vergisel yeniliklerinin etkisinin ne kadar önemli olduğu aşağıda Grafik 1'de görülmektedir.



Grafik 1
Bireysel Emeklilik Sistemine Katılan Kişi Sayısı (2010-2016)

Ayrıca sisteme ödenen katkı paylarının düzeyinde 2010 yılına kadar 9 milyar TL'lik bir birikime erişilmiş, takip eden iki yıllık süreçte 6 milyarlık artışla 15 milyar TL düzeyi yakalanmıştır. 2010 yılına kadar ortalama 1 milyar TL katkı payı düzeyinin var olması sisteme yeni katılımcıların çekilemediği gerçeğini ortaya koymaktadır. Sisteme ödenen katkı payı düzeyinin gelişimi Grafik 2'de verilmiştir.



Grafik 2

Bireysel Emeklilik Sistemine Ödenen Katkı Payı Tutarı (2010-2016)

2012 yılından 2014 yılına kadar katkı paylarının tutarında 7 milyarlık bir artış yaşanmış ve 22 milyar düzeyine ulaşılmıştır. Bu iki yıllık süreçte katılımcı sayısının neredeyse iki katı artmasına rağmen katkı payı tutarlarında aynı düzeyde artış yaşanmamasının nedeni olarak, sistemde yapılan vergi düzenlemelerinin iyi tanıtılamadığı gösterilebilir. Ancak 2014 yılından 2016 yılına gelindiğinde 2 yılı aşkın bir sürede hem katılımcı hem de katkı payı düzeyinde istenilen gelişmelerin yaşandığı söylenebilir. Bu görüşü destekleyici nitelikte olan gösterge, devlet katkı tutarlarında yaşanan artışlarda ortaya çıkmaktadır. 2014 yılından 2016 yılına gelindiğinde katılımcıların hesabına aktarılan devlet katkı tutarları 1,1 milyar TL'lik düzeyden 5 milyarlık artışla 6,2 milyar TL düzeyine ulaşmıştır. Yani bu süreçte katılımcı sayısı artarken, katılımcıların sisteme aktardıkları katkı payı tutarlarında da gelişme görülmüştür.

Diğer bir husus fonların kârlılık düzeyiyle ilgilidir. Katılımcıların fonlarında bulunan tutarlar 2010 yılında yaklaşık 12 milyar TL'den, 2016 yılında neredeyse 48 milyar TL düzeyine ulaşmıştır. Katılımcıların toplam fon tutarları, katkı payları ve bunların arasındaki farklar aşağıda Tablo 18'de özetlenmiştir.

2010 yılından 2016 yılna gelindiğinde iki yıl arayla toplam fon tutarı ile katkı payı tutarı arasındaki fark sadece 2014 yılından 2016 yılına kadar geçen sürede bir artış göstermiştir. Ancak bu artış sadece katılımcı sayısına bağlı olarak gerçekleştiği söylenebilir. Bu durum, toplam fon tutarı ile katkı payı tutarı arasındaki farkın katkı payına oranlandığı 2010 yılından 2016 yılına gelindiğinde, aradaki oran % 26'dan önce %23'e sonra %15'e kadar

gerilemiştir. 2016 yılında bu oran % 20 olarak gerçekleşmiştir. Bu negatif gelişim sermaye piyasalarında yaşanan dalgalanmalarla açıklanabilir.

Tablo 19
Katılımcıların Toplam Fon Tutarlarıyla Katkı Arasındaki Gelişim (2010-2016)

Yıl	Toplam Fon Tutarı (A)	Katkı Payı Tutarı (B)	Fon Tutarı - Katkı Payı Tutarı (A-B)=C	C/B
2010	11.929.100.000 ₺	9.443.200.000 ₺	2.485.900.000 ₺	%26
2012	18.578.000.000 ₺	15.054.400.000 ₺	3.523.600.000 ₺	%23
2014	25.424.700.000 ₺	22.005.300.000 ₺	3.419.400.000 ₺	%15
2016	47.913.879.120 ₺	39.825.507.991 ₺	8.088.371.129 ₺	%20

Tüm bu değerlendirmelerden sonra sistemin daha işler hale gelmesi, hem katılımcı sayısında hem de tasarruf edilen miktarlarda bir genişlemenin yaşanması, adına vergisel düzenlemelerin genişleyerek devam etmesi önem arz etmektedir. Bunun için sistemde bazı değişikliklere gidilebilir. İlk olarak sisteme katılanlar gelir düzeylerine göre gruplandırılarak, uygulanan devlet desteği oranları farklılaştırılabilir. Dar gelir grubunda yer alan katılımcılar için mevzuatta hükmedilen %25'lik oran %30'a çıkarılabilir, yüksek gelir düzeyinde olan katılımcılar için bu oran %20 düzeyine indirgenebilir. Ayrıca belirlenen gelir düzeyleri yanında bölgesel gelişmişlik düzeyleri de dikkate alınarak, sisteme katılanlara sağlanan devlet katkı oranları farklılaştırılabilir. Türkiye'nin gelişmişlik düzeyi düşük olan bölgelerde yer alan katılımcılar için devlet katkısı 2 puan arttırılabilir, bunun tam aksi durumunda devlet katkı tutarları 2 puan azaltılabilir. Belirtilen bu uygulamaların bire bir örneği zorunlu BES uygulamalarının mevcut olduğu Avustralya'da devam etmektedir. Aynı zamanda Almanya'da bölgesel gelişmişlik düzeyleri dikkate alınarak sisteme ödenecek katkı payı tutarının üst sınırı dolayısıyla da vergi indiriminden yararlanılacak üst sınır farklı uygulanmaktadır. Şili'de uygulamada olan müesseseye benzer şekilde sistemden ayrılmak isteyen katılımcıların, elde ettiği getiri tutarları dar gelirli grupta yer alan katılımcılar için daha düşük oranlarda vergilendirilebilir, yüksek gelir grubunda yer alan katılımcılar için daha yüksek oranlarda vergilendirilebilir. Buna karşılık Avustralya ve Birleşik Krallık uygulamalarında olduğu gibi getiri tutarlarının önemli bir kısmı istisna uygulamasıyla vergi dışı tutulabilir. Birleşik Krallık'ta getirilere tanınan istisna oranı % 25 olarak uygulanmaktadır.

Siteme aktarılan katkı payı tutarının üst sınırı yükseltilebilir. Asgari yıllık brüt ücret sınırı üzerinde sisteme aktarılan katkı payları ABD uygulamasında olduğu gibi Özel Tüketim Vergisine tabi tutulabilir. Hatta katılımcılara hesap dönemini takip eden belirli bir süre içinde o yıl fazla ödenen katkı payı tutarlarını geri çekme şansı verilerek, özel tüketim vergisi tarhiyatından vazgeçilebilir. Ancak bu sürede elde edilen yatırım getirilerinin vergilendirilmesi yoluna gidilmelidir.

BES'de katılımcılardan yapılan kesintilere ilişkin düzeyin dünya uygulamalarının üzerinde olması, sisteme yeterince katılımcının çekilmesini engellemektedir[1060]. Türkiye BES'de katılımcı sayısının artmasına yol açacak vergisel önlemlerden biri, bireysel emeklilik şirketlerine ödenen genel yönetim gideri adı altındaki aidatların en azından ilk katılım yıllarında devletçe desteklenmesi olacaktır. ABD'de uygulanan başlangıç kredisi uygulaması benzer bir uygulama Türkiye'de uygulanabilir bir düzeydedir. Bu destek yıllık olarak belirlenebileceği gibi maktu bir tutarla da sınırlanabilir. Özellikle giriş aidatı talep eden bireysel emeklilik şirketlerine ödenen tutarlar; katılımcının mükellef olması halinde gayrisafi gelirinden indirilebilir, mükellef olmayanlar için ek bir devlet desteği olarak devlet katkı tutarlarının izlendiği hesaplara aktarılabilir. Bu desteklerin yanı sıra Almanya'da da uygulandığı gibi sisteme ilk defa girenlere ya da sisteme ilk defa girenlerden genç çalışanlara ya da çıraklara bir kereliğine ödenecek sisteme giriş bonusu uygulanması mümkündür. Almanya'da uygulanan 200 Avroluk sisteme giriş bonusuna benzer destek, ücretli çalışanların gayri safi ücretlerinden indirilebileceği gibi mükellef olmayanların da desteklenebilmesi için devlet katkı hesaplarında bu tutarların izlenebileceğini söylemek mümkündür. Ya da bireysel emeklilik şirketlerinin talep edeceği giriş aidatı, fon yönetim gider kesintisi adı altındaki ödemeler için Şili'de (ve Bolivya, ABD, Yeni Zellanda gibi ülkelerde[1061]) uygulanan ihale sistemi düşünülebilir. Bu durumda yetkili olan ve en az masraf öneren şirket ve kuracağı fonlar belirli süreler içersinde sistemde tekel konumunda olabilecektir.

[1060] Konu ile ilgili görüşler için bkz: İbrahim Peker, "Türkiyede Bireysel Emeklilik Sistemindeki Maliyetlerin Düşürülmesi Ve Otomatik Katılım Sistemi Üzerine Öneriler", **Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi**, Sayı. 33, 2016, s. 35.
[1061] Peker, s. 51.

7 SONUÇ

Türkiye'de BES 2001 yılındaki yasal düzenlemeler neticesinde, alt yapı çalışmalarının tamamlanması sonucunda 2003 yılında uygulanmaya başlanmıştır. 2012 yılı öncesine kadar arzu edilen tasarruf birikiminin yakalanamadığı sistemde, 6327 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi ardından beklenen katılımcı sayısı ve tasarruf tutarlarında artış yaşanmaya başlanmıştır. 6327 sayılı kanun ile sistemin vergi teşvikleriyle desteklenmesine son verilmiş, devlet katkı uygulaması yasalaşmış ve sistemin vergilendirilmesine yönelik yenilikler getirilmiştir. Bu yeniliklerden ilki, katılımcılardan mükellef olanlarla olmayanlar arasında doğan eşitsizliğe yöneliktir. Bu, devlet katkı modeliyle çözülmüştür. Diğer taraftan sisteme katılanların tasarruflarını toplu çekme ya da sistemden emekli olma hallerinde yaşadığı çifte vergilendirme problemine yönelen değişiklikler yasalaşmıştır. Özellikle vergi sonrası gelirden ödenen katkı paylarının sisteme aktarılması ardından emeklilik dönemlerinde ya da öncesinde çekilmesi sırasında tekrar vergilendirilmesinin önüne geçilmiş, sadece bu tasarrufların yatırıma yönlendirilmesi sonucunda elde edilen gelirlerin vergilendirilmesi sağlanmıştır. BETYSK'da son değişiklik 2016 yılında 6740 sayılı Kanunla gerçekleşmiştir. Düzenleme ile Bireysel emeklilik sistemine otomatik olarak zorunlu katılımın yolu açılmıştır.

BES'e katılacak olanlar bireysel emeklilik şirketleri ile bir sözleşme imzalamak zorundadırlar. Şirket, sisteme dâhil olmak isteyen katılımcılara ait bir bireysel emeklilik hesabı açarak, katılımcıların bu hesaba katkı payı ödemelerine imkân tanımaktadır. Bunun yanında sisteme katılanlara devlet katkılarının birikeceği bir hesap daha açılır. Katılımcı tarafından ödenen katkı paylarına devlet tarafından %25 oranında devlet katkı payı ödenir. Devlet katkısının üst tutarı brüt asgari ücretin yıllık tutarı olarak belirlenmiştir. Emeklilik hakkını elde edenlere, isteğe bağlı olarak hesaplarında biriken tasarruf ve getirilerinin geri ödenmesinde çeşitli seçenekler sunulmaktadır. Bunlar; birikimlerin bir plana bağlı olarak geri ödenmesi (ödenek vb.), katılımcıların birikimlerini toplu olarak çekmeleri ya da toplu olarak çekilen birikimlerle yıllık gelir sigortası (anüite) satın alınması şeklindedir. Sistemden emekli olmadan ya da emekli olduktan sonra planlı ödeme talep etmiş ya da anüite satın almış olanların ölmeleri ya da malul kalmaları halinde birikimleri lehtara ya da kanuni mirasçılarına ödenir.

Emeklilik şirketleri kendilerine aktarılan katkı paylarının değerlendirildiği en az üç adet yatırım fonunu katılımcılara sunmak zorundadır. Yatırım fonları tüzel kişiliği bulunmayan ve inançlı mülkiyet esaslarına göre yönetilen ve başkaca amaçlar için kullanılamayan fonlardır. Bireysel emeklilik şirketleri giriş aidatı, yönetim gider kesintisi, fon toplam gider kesintisi, performans kesintisi ve diğer kesintiler adı altında çeşitli gelirler elde etmektedir. Bireysel emeklilik şirketlerinin elde ettiği gelirin hukuki niteliği ticari kazanç olarak kabul edilmektedir. Bunun sebebi TTK'da düzenlendiği, üzere sigortacılık faaliyetlerinin ticari iş olarak kabul edilmesidir (TTK, md. 3). O halde elde edilen gelir, sigortacılık faaliyetleri kapsamında düşünülmekle birlikte, emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin de ticari faaliyet kabul edilmesi sonucunu doğurur ki; bu faaliyetler nedeniyle elde edilen gelirin ticari kazanç olduğu daha doğru bir yaklaşımdır. Emeklilik şirketleri, KVK md. 2 gereği kurumlar vergisine tabidir. GidVK md. 29/1-(i)'ye göre emeklilik şirketlerinin akdettikleri emeklilik sözleşmeleri nedeniyle sözleşme ve poliçe üzerinden aldıkları değerler BSMV'den müstesnadır. Bireysel emeklilik şirketlerinin emeklilik sözleşmesi haricinde her ne ad altında olursa olsun namlarına nakden veya hesaben aldıkları paralar ile ilk kurulmaları sırasında ya da daha sonra sermaye arttırmaları halinde çıkardıkları hisse senetlerinin itibarî değerlerinin üzerinde elden çıkarılması sonucu kendileri dışındaki kişilere kalan paralar BSMV'ye tabi olacaktır. DVK'ya göre taraflar arasında imzalanan sözleşmeler (mukavelenamelerin) damga vergisine tabidir. Ancak DVK'nın Ekli 2 sayılı listenin 21'inci sıra hükmü gereği, bireysel emeklilik şirketleri damga vergisinden muaftır. Bireysel emeklilik şirketleri gibi kurdukları emeklilik fonları da, KVK'nın md. 2/1 hükmüne göre SPK'nın düzenleme ve denetimine tabi fonlar kabul edildiğinden kurumlar vergisi mükellefi sayılırlar. Ancak bireysel emeklilik yatırım fonları elde ettiği kazançlar dolaysıyla KVK'nın md. 5/1- (d) bendinin 5 numaralı alt bendinde ve md. 15/3'de yer alan hükümler bir arada değerlendirildiğinde, fonlarının kurumlar vergisinden müstesna birer yatırım fonu olduğu sonucuna varılır. Diğer taraftan, GidVK md. 29/1'e 2001 yılında 4697 sayılı Kanun md. 12 ile eklenen (t) bendinde göre; emeklilik yatırım fonlarının, sermaye piyasalarında yaptıkları işlemler nedeniyle lehlerine aldıkları paralar BSMV'den müstesna kabul edilmiştir.

Sistemin önemli aktörlerinden biri bireysel emeklilik aracılarıdır. Aracılar katılımcılara rehberlik ederler. Ayrıca katılımcıların talep ettiği belgeleri hazırlar ya da düzenlerler. Aracılık mesleğinin ifa edilmesinde üçlü bir sınıflandırmaya gidilebilir. Bunlar;

şirketle hizmet sözleşmesi akdeden aracılar, şirketle acente sözleşmesi akdeden aracılar (ki bunlar tüzel kişi aracılar ve gerçek kişi aracılardır), acente ile hizmet sözleşmesi akdeden aracılardır. Bu belirleme ardından bireysel emeklilik şirketlerine ya da acentelere tabi ya da bağlı olarak çalışan aracıların TBK'da yer alan hizmet sözleşmesi hükümlerine göre birer hizmet erbabı kabul edileceği ve işverenine verdiği hizmetten ötürü elde ettiği gelirin GVK'ya göre ücret olduğu açıkça görülmektedir. Aracılar tarafından elde edilen ücretin vergilendirilmesinde GVK md. 61 ile md. 64 arasındaki hükümler uygulanacaktır. Bireysel emeklilik aracılarına işveren tarafından ödenen ücret gerçek usulde vergiye tabidir (GVK md. 63/1). Hak edilen ücret toplamı GVK md 94/1-1 hükmü gereği kaynakta kesinti yöntemine göre vergilendirilecektir. Vergi sorumlusu sıfatıyla bireysel emeklilik şirketleri, bankalar ya da acenteler; hizmet erbabınca elde edilen ücret üzerine GVK md. 103'de yer alan tarifede belirlenen oranları uygulamaktadırlar (GVK md 94/1-1). Bu rejim nihai vergilendirme olacaktır. Diğer taraftan acentelik faaliyetinde bulunan gerçek ya da tüzel kişilerin kişiliklerine ve bağlı oldukları statülere göre şirketle yapmış oldukları sözleşme nedeniyle elde ettikleri komisyon ve benzeri gelirlerin ticari kazanç olarak ya gelir vergisine ya da kurumlar verisine tabi olacağını söylemek mümkündür. Acente eğer sermaye şirketi şeklinde örgütlenmişse elde edilen gelir kurumlar vergisine, şahıs şirketi ya da tek kişi işletmesi şeklinde örgütlenmişse ortakların kazançlarının gelir vergisine tabi olacağını belirtmek gerekir. GidVK'ya göre; emeklilik şirketlerinin sözleşme akdi ile tahsilât konularında acentelik faaliyetinde bulunan aracıları yetkilendirmeleri halinde bireysel emeklilik aracıları tarafından yapılan her türlü muameleler dolayısıyla lehe alınan paralar BSMV'ye tabi tutulacağı yönündeki açıklamalara Gelir İdaresi Başkanlığı'nın ilgili sirkülerinde yer verilmiştir. Diğer taraftan hizmet ifa eden aracıların Türkiye'de ifa ettikleri bu hizmetten ötürü KDVK karşısındaki durumları açıklanması gereken önemli bir konudur. İlk olarak işverene tabi olarak çalışan aracıların KDV mükellefiyeti bulunmadığını söylemek gerekir. Bu halde herhangi bir duraksama yoktur. Ancak acentelik faaliyetinde bulunan aracıların KDVK'ya göre mükellef olmaları gerekir. Ancak KDVK md. 17/4'e göre, BSMV *kapsamına giren işlemler ve sigorta aracılarının sigorta şirketlerine yaptığı sigorta muamelelerine ilişkin işlemleri* KDV'den müstesna olduğu kabul edilmiştir. Dolayısıyla acente hizmet sözleşmesi ile faaliyette bulunan bireysel emeklilik aracılarının bireysel emeklilik sistemiyle ilgili hizmetlerin tanıtımı, pazarlanması, satışı ve katılımcılara gerekli tavsiyelerde bulunma ile

BES'e ilişkin diğer aracılık hizmetlerine ilişkin faaliyetleri BSMV'ye ilişkin işlemler kapsamında değerlendirilerek KDV'den istisna kabul edilmiştir.

Bireysel emeklilik sistemine dâhil olan katılımcıların hak ve yükümlülükleri konu itibariyle önem taşımaktadır. Katılımcılar sistemi besleyen katkı paylarını ödeyerek uzun dönemde tasarruf hacmini arttıran, sermaye piyasalarının genişlemesine neden olan önemli bir aktördür. 1 Ocak 2017 tarihine kadar Türk BES'de sisteme katkı payı ödenmesi hem çalışanlar hem de işverenler için gönüllülük esasına dayandırılmıştır. GVK'ya göre; ticari kazanç sahiplerinin çalışanları için BES'e katkı payı ödeyebilecekleri ve ödedikleri katkı paylarından yasal sınıra kadar olan kısmının gider olarak kabul edileceği düzenlenmiştir. İşveren tarafından BES'e ödenen katkılar ile hizmet erbabının kendisi, eşi ya da çocukları için ödemiş olduğu (hayat ve şahıs sigorta) primlerinin toplamı; GVK'nın md. 40/1-(9), 63/1-(3) ve 89/1'de yer alan düzenlemelere göre aylık olarak ödemenin yapıldığı ayda elde edilen ücretin %15'ini, yıllık olarak yıllık asgari ücretin toplam tutarını aşmaması gerekmektedir. Bu tutara kadar olan kısmın gider yazılmasına izin verilmektedir. GVK'nın md. 89/1'de yer alan hükmüne göre; adına prim ödenen mükellefin yıllık beyana tabi olması durumunda da bu oranlar toplam gelir yönünden dikkate alınacaktır. Bu sınırlar üzerinde ödenen primler, çalışana sağlanan bir menfaat olarak değerlendirilerek ücret matrahına dâhil edilecek ve gelir vergisine tabi tutulacaktır.

Sistemden ayrılma ya da emekli olma halinde elde edilen getiri tutarları kaynakta vergi kesintisine tabidir. BES'den emeklilik hakkı kazananlar ile yine bu sistemden vefat, maluliyet ya da tasfiye gibi zorunlu sebeplerden ötürü ayrılanlara yapılan ve hesapta biriken tasarrufların ancak yatırım gelirleri GVK md. 75/2-(16)'ya göre menkul sermaye iradı kabul edilmektedir. Aynı şekilde emekli olanların hesaplarına daha önce devlet tarafından ödenen devlet katkılarından elde edilen yatırım gelirleri de menkul sermaye iradı olarak kabul edilecektir. GVK md. 94/1-(16)'ya göre; BES'den on yıldan az süreyle katkı payı ödeyerek sistemden ayrılanlara yapılan ödemelerin yatırım gelirleri üzerinden % 15, BES'den on yıldan fazla süreyle katkı payı ödeyerek sistemden emekli olmaksızın ayrılanlara yapılan ödemelerin yatırım gelirleri üzerinden % 10, BES'den emekli olanlar ile vefat, maluliyet ya da diğer zorunlu nedenlerden ötürü sistemden ayrılanlara yapılan ödemelerin yatırım gelirleri üzerinden % 5 oranında tevkifat yapılacaktır. Bu, nihai vergilendirmedir. GVK md. 86/1-

(1)'in (a) alt bendinde yer alan hükme göre; BES'den elde edilen ve kaynakta vergi kesintisine tabi tutulan anapara dâhil getirilerin tutarı ne olursa olsun beyannameye dâhil edilmeyecektir. Ancak BES'den emekli olanlar ile diğer zorunlu nedenlerden dolayı sistemden ayrılanların yıllık beyana tabi mükelleflerden olması durumunda elde edilen menkul sermaye iratları yıllık beyana dâhil edilecektir. Sistemden emekli olmaları sırasında getiriler üzerinden tevkif suretiyle ödenen vergi, beyana tabi mükellefin ödeyeceği vergiden mahsup edilir.

Devlet tarafından ivazsız bir şekilde katılımcıların hesabına aktarılan devlet katkı tutarları, VİVK md. 4/1'in (o) bendinde hükmedildiği üzere vergiden müstesnadır. Ancak VİVK hükümlerine göre Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan ve BES'e katılan ancak emeklilik sözleşmesi sona ermeden vefat eden ya da kendi adına lehdar hesabına katkı payı ödeyenlerin tasarrufları veraset ya da ivazsız yolla edinen kişiler mükellef kabul edilecektir. Yine Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan ancak yurtdışı BES'den akdettiği emeklilik sözleşmesi sona ermeden vefat eden ya da kendi adına lehdar hesabına katkı payı ödeyenlerin tasarrufları veraset ya da ivazsız yolla edinen kişiler mükellef sayılacaktır. O takdirde; sistemde verasete konu olacak ödemeler, sistemden emekli olanların sahip oldukları değerleri veraset yoluyla edinenler ile sistemden emekli olmadan vefat edenlerin sistemdeki haklarını veraset yoluyla edinen kanuni mirasçılara yapılan ödemelerdir. Ayrıca ivazsız intikale konu olacak ödemeleri, bireysel emeklilik sözleşmesinde lehdar atandığı durumlarda hesaptan lehdara yapılacak ödemeler oluşturmaktadır. VİVK'da lehdar ya da kanuni temsilciye ödenen tutarlarla ilgili muafiyet ya da istisna tutulacağı yönünde herhangi bir hüküm yer almamaktadır. O halde lehdar ya da kanuni temsilcinin hak ettiği tutarlar genel hükümlere göre VİV'ye tabidir.

Yurt dışı emeklilik sistemlerinden hak edilen ödeneklerin hukuki niteliği, ödeneğin kaynağına göre farklılık göstermektedir. Hak edilen ödenek; sosyal güvenlik sisteminden, kamu kurum kuruluşları ile yerel idarelerin kurdukları emeklilik fonlarından ya da sosyal güvenlik hizmeti sunan kamu ya da özel kesim kuruluşlarından ödendiği takdirde, ücret olarak değerlendirilecektir. Uluslararası model anlaşmalar da dikkate alınarak aynı açıklama yeniden ifade edilecek olursa; model vergi anlaşmaları md. 18 ve md. 19 kapsamında kabul edilen ve Türkiye'de mukim olan kişi tarafından hak edilen ödenekler Türk vergi mevzuatına göre ücret olarak kabul edilecektir. Ancak GVK md. 23/1-(13)'de; yabancı ülkelerde bulunan

sosyal güvenlik kurumları tarafından ödenen emekli, maluliyet, dul ve yetim aylıkları vergiden müstesna olduğu kabul edilmiştir. O halde vergilendirme yetkisinin Türkiye'ye tanındığı hallerde kısaca Türkiye'de mukim olanların yurt dışı sosyal güvenlik sisteminden hak ettikleri ödenekler vergi dışında kalacaktır. Bireysel emeklilik sistemini zorunlu uygulayan ülkelerden elde edilen ödenekler de benzer şekilde bu rejime tabi tutulması gerekmektedir. Yani bireysel emeklilik sisteminde hak edilen ödenekler tıpkı sosyal güvenlik sisteminden hak edilmiş gibi kabul etmek gerekecektir. Bireysel emeklilik sistemine katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu bir uygulamada, Türkiye mukiminin yurt dışı bireysel emeklilik sisteminden hak ettiği ödeneğin vergilendirme yetkisinin kimde olduğuna devletlerarasında varılan uluslararası anlaşma hükümlerine bağlı kalınarak karar verilecektir. Genel olarak model vergi anlaşmaları ve izahatları dikkate alındığında, bu tür ödeneklerin md. 21 kapsamında yer alan diğer gelirler başlığı altında düşünülmesi daha doğru olacaktır. Bu bağlamda vergilendirme yetkisi model vergi anlaşmalarına göre Türkiye'dedir (ancak unutulmamalıdır ki; Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası anlaşmalarda kaynak ülkenin de yetkilendirilmesi yönünde anlaşmaya varılmış olabilir). Vergilendirme yetkisine sahip olan ülkenin Türkiye olması halinde, hem OECD hem de BM model anlaşmaların md. 3/2 hükmünde belirtilen yorum kuralından da hareket ederek, 4632 sayılı Kanun kapsamında Türk bireysel emeklilik sisteminden hak edilen ödeneklerin hukuki nitelikleri neyse ve Türk vergi mevzuatında nasıl vergilendiriliyorsa yurt dışından hak edilen ödenekler de aynı rejime tabi tutulacaktır. Elde edilen menkul sermaye iradının; GVK md. 86/1-1-(d) hükmü gereği istisna hadlerini aşması halinde beyan edilmesi gerekmektedir. 2016 yılı için 290 Seri No'lu Gelir Vergisi Genel Tebliği ile belirlenen beyan sınırı 1.600,00 TL'dir. Bu tutar üzerinde elde edilen gelirler yıllık beyana tabidir.

Türk BES 2012 yılı sonrasında ciddi bir ivme yakalayarak katılımcı sayısı ve biriken toplam fon tutarıyla önemli mesafeler kat etmiştir. Buna karşın istenen düzeye ulaşmadığını söylemek mümkündür. Çünkü devlet otoritesi tasarrufların düzeyini yeterli bulmadığı için günümüzde zorunlu BES uygulaması için yasal düzenlemelere yönelmiştir. Ancak sistem içerisinde hala eksikliklerin yer aldığını söylemek mümkündür. Bu eksikliklerin giderilmesi ve sistemin uluslararası düzeyde önemli bir konuma kavuşturulması istenilen tasarruf düzeyinin yakalanmasına fayda sağlayacaktır. Bu noktada; gelir vergisi mükellefi ticari kazanç sahibi işveren ile diğer işverenler arasındaki vergi adaletsizliğinin giderilmesi, gelir

vergisi mükellefi ticari kazanç sahibi işveren tarafından çalışanı adına ödenen katkı paylarının vergi dışı kalmasının önüne geçilmesi, sisteme ilk defa katılanlar için giriş aidatı gibi yüksek tutarlardaki katılım masraflarının devlet tarafından desteklenmesi, zorunlu bireysel emeklilik uygulamasının aceleye getirilmeksizin Türk toplumunun ekonomik şartları da dikkate alınarak ele alınması gerekecektir. Sisteme getirilmesi mümkün bir başka öneri ise; sisteme katılanların gelir düzeylerine göre gruplandırılarak, uygulanan devlet desteği oranlarının farklılaştırılabileceğidir. Dar gelir grubunda yer alan katılımcılar için mevzuatta hükmedilen %25'lik oran %30'a çıkarılabilir, yüksek gelir düzeyinde olan katılımcılar için bu oran %20 düzeyine indirgenebilir. Ayrıca belirlenen gelir düzeyleri yanında bölgesel gelişmişlik düzeyleri de dikkate alınarak, sisteme katılanlara sağlanan devlet katkı oranları farklılaştırılabilir. Türkiye'nin gelişmişlik düzeyi düşük olan bölgelerde yer alan katılımcılar için devlet katkısı artı 2 puan arttırılabilir bunun tam aksi durumunda devlet katkı tutarları eksi 2 puan azaltılabilir. Ya da dar gelir grubunda yaşayanların ödedikleri katkı tutarları, onların asgari geçim indirim tutarına dâhil edilerek vergi dışına çıkarılırken, yüksek gelir grubunda olanların belirli tutarlar üzerinde yaptıkları katkı payı ödemeleri asgari geçim indirimi tutarından çıkarılarak gelir vergisine tabi matraha dâhil edilebilir.

Diğer taraftan siteme aktarılan katkı payı tutarının üst sınırı yükseltilmesi mümkündür. Asgari yıllık brüt ücret sınırı üzerinde sisteme aktarılan katkı payları ABD uygulamasında olduğu gibi Özel Tüketim Vergisi'ne tabi tutulabilir. Hatta katılımcılara hesap dönemini takip eden belirli bir süre içinde o yıl fazla ödenen katkı payı tutarlarını geri çekme şansı verilerek, özel tüketim vergisi tarhiyatından vazgeçilebilir. Ancak bu sürede elde edilen yatırım getirilerinin vergilendirilmesi yoluna gidilmelidir.

Sonuç olarak sistem dünya üzerinde kurulu sistemler arasında en cömert olanlardan biri olsa da, vergilendirilme yönünden sorunlar taşımaktadır. Öncelikle, çalışanları adına sisteme katkı payı ödeyen işveren ticari kazanç sahiplerinin ödediklerin primlerin, matrahlarının tespitinde birer gider unsuru olarak kabul edileceği, diğer gelir vergisi mükellefi işverenler arasında eşitsizlik yaratmasının önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu sorun GVK'da yapılacak yeni düzenlemelerle giderilmesi gereken önemli bir konudur. GVK 57/1-(4)'üncü alt bendinden sonra gelmek üzere, bir alt bent ekleyerek işletme sahibi zirai kazanç elde edenlerce çalışanları adına ödenen bireysel emeklilik katkı paylarının GVK md. 40/1-9'da

belirtilen sınırlar dâhilinde gayrisafi gelirden indirilebileceği hükmedilebilir. Aynı şekilde "mesleki giderler" başlıklı GVK md. 68'e eklenecek bir fıkra ile GVK md. 40/1-9'a atfen bir düzenlemenin yapılması mümkündür. Ya da yasal bir düzenleme yapmaksızın emeklilik hesaplarının farklı bir türü bu işverenler için uygulanmaya başlayabilir. Bu sorunla dolaylı ilişki; ticari kazanç sahibi işverenlerin gayri safi gelirlerinden indirdikleri ve çalışanın gayri safi ücretine dâhil edilmeyen katkı paylarının çekilmeleri halinde, anapara tutarlarının vergi dışı kalmasında yaşanmaktadır. Şöyle ki; özellikleri gereği işveren tarafından ödenen katkı paylarının vergi öncesi gelirden ödenmesi nedeniyle bu katkı paylarına devlet katkısı uygulanmamaktadır. Bu uygulama kısmen diğer katılımcılarla aradaki eşitsizliği gidermekte ancak sona erdirmemektedir. İşverence ödenen katkı payları vergisiz şekilde sisteme aktarılmakta, sistemde değerlenmekte ancak her halde çekilmeleri durumunda GVK md. 75/16 ve 94/16'ya göre vergi dışı kalmaktadır. Adlarına katkı payı ödenen katılımcılar vergi dışı kalmış gelir elde ederek avantajlı konuma geçmektedirler. Bu husus, GVK md. 94/16'nın (a), (b) ve (c) alt bentlerine parantez içi "...(ticari kazanç sahibi işverenlerce ödenmiş katkı payları dâhil)..." şeklinde bir hükmün eklenmesi yoluyla düzeltilmeli ve aradaki eşitsizlik giderilmelidir. Ya da çözüm olarak BES'e katılanlar arasında eşitliğin sağlanması adına, GVK md. 40/1-9'da yer alan düzenleme kaldırılmalı veya katılımcı adına işveren tarafından ödenen katkı payları katılımcının gayrisafi ücretine dâhil edilmeli ve sisteme aktarılan katkı paylarından ötürü devlet katkısı sağlanmalıdır. Şayet ikinci öneri uygulanacak olursa işverence ödenecek olan katkı payları için, daha fazla bir tasarruf eğilimi yaratmak adına, bir yasal sınır belirlemeye de gerek kalmayacaktır.

Bir başka sorun işveren grup emeklilik sözleşmelerinde ortaya çıkmaktadır. İşveren grup emeklilik sözleşmeleriyle çalışanlar adına ödenen katkı payları işverenin gayri safi gelirinden indirildiği gibi, bu tutar GVK md. 61/ 1 ve 2'ye göre çalışanın gayri safi ücretine eklenir ve kaynakta vergilendirilir. Ayrıca işveren, ödemiş olduğu katkı payları nedeniyle SGK primi hesaplarken, prime tabi tutarda da bir avantaj sağlamaktadır. Ödenen bu tutarlar için çalışana da devlet katkısı ödenmemektedir. Diğer katılımcılar açısından bu husus eşit olmayan bir durum yaratmaktadır. Diğer taraftan katılımcı, hak etme süresini tamamlamadan sistemden ayrılması durumunda ise, hesapta biriken katkı payları işverene ya da sponsor kuruluşa iade edilmektedir. Çalışanın vergilendirilmiş geliri literatürdeki adıyla ertelenmiş ücreti haksız bir şekilde işverene ya da sponsor kuruluşa iade edilmesi şaşırtıcı bir sonuçtur.

Dolayısıyla işveren tarafından avantaj sağlayan plan, çalışan adına dezavantaja dönüşmektedir. İşverenin genel hesaplarına aktardığı bu tutar ayrıca ikinci kez kurumlar ya da gelir vergisine tabi tutularak çifte vergilendirilmeye neden olunmaktadır.

Türk BES'de yeni dönem: zorunlu BES uygulaması 1 Ocak 2017'de uygulanmaya başlayacak. Sisteme zorunlu olarak katılacaklar, 45 yaşını doldurmamış ve ilk kez iş gücüne katılacak olan ve halen istihdam edilen kişilerdir. Zorunlu sistemde prim düzeyi, SGK priminin belirlenmesine esas ücretin % 3'ü olarak belirlenmiştir. Örneğin asgari ücretli çalışan, aylık olarak yaklaşık 50,00 TL'yi zorunlu olarak sistemde tasarruf etmek zorundadır. Sistem, cömert görünen yapısıyla (1.000,00 TL Giriş Bonusu ve % 5 oranında Emeklilik Bonusu ile) tasarruf eğilimine katkı sağlayacağı düşünülebilir. Ancak sistem, farklı açılardan ayrıca ele alınmak durumundadır. Öncelikle doğrudan vergilendirme ile ilgili olmasa da kişisel verilerin serbestçe paylaşılmasının sınırlandırılması gerekmektedir. Diğer taraftan işveren değişikliğine giden çalışanların eski işverenin planında kalmak istememesi ve yeni işverenin zorunlu bireysel emeklilik planının bulunmaması durumunda sistem dışına itilmesinin önüne geçilmesi gerekmektedir. Ayrıca sistem, çalışanların katkı paylarına nazaran işverence ödenecek katkı paylarıyla da desteklenmesi gerekmektedir. Düşük düzeyde gelir elde eden çalışanların yaşayacakları ücret kaybının önüne geçilmesi için sisteme katılacaklara ücret sınırlaması getirilmek zorundadır. Yani belirli gelir düzeyinde olanların sisteme katılmasının sağlanması gerekir. Aksi takdirde sistem, diğer ülke uygulamalarında görülen ve düşük gelir düzeyli çalışanların daha ekonomik şartlarda tasarruf yapma amacından sapmış, sadece tasarruf yaratmak amacından başka bir şey olmayacaktır. 2016 yılı içersinde sistemle ilgili yürürlüğe giren iki düzenlemeden biri zorunlu bireysel emeklilik sisteminin uygulanmaya başlayacak olmasıdır. Diğeri ise, sistemden emeklilik, ölüm, malullük ya da tasfiye nedeniyle ayrılmak isteyenlerin hak ettikleri ödenek tutarlarıyla 10 yıl ve daha üzeri süreyle ödenek sağlayacak bir anüitenin satın alınması durumunda uygulanacak vergi bağışıklığıdır. Demek oluyor ki; sistemde yaratılan tasarrufların yine yıllık gelir sigorta fonlarında kalması teşvik edilmekte, sistemden elde edilen ödenekler içerisindeki irat tutarları bu şartlarla vergi dışına taşınmaktadır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Aaron, Henry J. ve Robert D. Reischauer. **Countdown to Reform: The Great Social Security Debate**. 1 Basım. New York: The Century Foundation Press, 1998.

Alper, Yusuf. **Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK, BAĞ-KUR).** 2. Basım. Bursa: Hiperlink, 1999.

Altan, Ömer Zühtü (Ed.). **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3. Basım. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir. 2008.

Aspremont, Claude D' vd. (Ed.). **Institutional And Financial Incentives For Social Insurance**. 1. Basım. New York: Kluwer Academic Publishers, 2002.

Avcı, Emin. **Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Etkinliği.** 1. Basım. İstanbul: Beta Yayınları, 2011.

Bahtiyar, Mehmet. **Ticaret Hukuku**. 3. Basım. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2014.

Barra, Patricio ve Michael Jorratt. **An Analysis Of The Chilean Tax System**. Ocak 1998 Basım. Santiago: The Servicio de Impuestos Internos, 1998.

Baylan, Mustafa. "Sosyal Güvenlik Harcamalarının Gelir Dağılımı Üzerine Etkisi". **Yayımlanmamış Doktora Tezi.** Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.

Bayraklı, Hasan Hüseyin. **Hukukun Temel Kavramları**. 9. Basım. Afyon Karahisar: Celepler Basım Yayın Dağıtım, 2015.

Berber, Metin. **Mikro İktisada Giriş**. 1. Basım. Trabzon: Derya Kitabevi, 2009.

Berber, Metin. **İktisadi Büyüme ve Kalkınma**. 4. Basım. Trabzon: Derya Kitabevi, 2011.

Bilgili, Fatih ve Ertan Demirkapı. **Ticaret Hukuku Bilgisi**. 3. Basım. Bursa: Dora Basım Yayın, 2012.

Bilgili, Fatih ve Ertan Demirkapı. **Şirketler Hukuku Dersleri.** 2. Basım. Bursa: Dora Basım Yayın, 2013.

Blake, David. **Pension Economics**. 1. Basım. İngiltere: Jhon Wiley&Sons Ltd, 2006.

Blake, David. **Pension Schemes And Pension Funds In The United Kingdom**. 2. Basım.

Borsch-Supan, Axel, Anette Reil-Held ve Reinhold Schnabel. "Pension Privision In Germany", Richard Disney ve Paul Johnson (Ed). **Pension Systems and Retirement Incomes Across OECD Countries** içinde. Cheltenham: Edward Elgars, 2001, ss. 160-196.

Borsch-Supan Axel ve Reinhold Schnabel, "Social Security and Retirement In Germany", Jonathan Gruber ve David A. Wise (Ed). **Social Security and Retirement Around The World** içinde. Chicago: University of Chicago Press, 1999, ss. 135-180.

Brunhart, Nicole. **Individual Financial Planning For Retirement: Empirical Insights From The Affluent Segment In Germany**. 1. Basım. Berlin: Springer-Verlag, 2008.

Bocutoğlu, Ersan, Metin Berber ve Kenan Çelik. **Makro İktisada Giriş**. 4. Basım. Trabzon: Derya Kitabevi, 2005.

Bozio, Antoine, Rowena Crawford ve Gemma Tetlow, **The History State Pensions in the UK: 1948 to 2010**. 1. Basım. London: Economic&Social Research Council, Institute for Fiscal Studies. 2010.

Bölükbaşı, Ayşe Gül ve Baturalp Pamukçu. **Sigortanın Temel Prensipleri**. 1. Basım. İstanbul: Türkmen Kitabevi, 2009.

Cengiz, Sezin Elçin. **Sigortacılık Sektöründe Rekabet Hukuku Uygulamaları-AB Düzenlemeleri ve Türkiye İçin Çıkarsamalar**. 1. Basım. Ankara: Rekabet Kurumu Uzmanlık Tezleri Serisi, 2007.

Centel, Nur, Hamide Zafer ve Özlem Çakmut. **Türk Ceza Hukukuna Giriş**. 3. Basım. İstanbul: Beta Yayınları, 2005.

Clark, Robert L., Lee A. Craig, ve Jack W. Wilson. **A History of Public Sector Pensions In The United States.** 1. Basım. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 2003.

Çeker, Mustafa. **Sigorta Hukuku.** 8. Basım. Adana: Karahan Kitabevi, 2008.

Çelik, Kürşat. "Osmanlı Devletinde Sosyal Güvenlik Kurumu Olarak 'Vasi, Nazir ve Kayyım'", **I. Ulusal İyilik Sempozyumu Bildiriler Kitabı**. Elazığ: Fırat Üniversitesi, 20-21 Haziran 2009.

Denk, Nevzat. "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Antropolojik İncelemesi ve Emeklilik Sorunları Üzerine Bir Soru Kâğıdı Uygulaması"**. Yayınlanmamış Doktora Tezi.** Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

Deryal, Yahya. **Ticaret Hukuku**. 7. Basım. Trabzon: Derya Kitabevi, 2004.

Deryal, Yahya ve Cemal Genç. **Borçlar Hukuku**. 2. Basım. Trabzon: Derya Kitabevi, 2000.

Devrim, Fevzi. **Kamu Maliyesine Giriş**. 4. Basım, İzmir: İlkem Ofset, 2002.

Dinler, Zeynel. **İktisada Giriş**. 2. Basım. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları, 1996.

Dönmez, Ali. **Sosyal Yardım Algısı ve Yoksulluk Kültürü: Türkiye'de Kamusal Sosyal Yardım Alanların Yardım Algısı ve Yoksulluk Kültürü Araştırması.** Ankara: Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, 2010.

Duygulu, Ercan. **Sigorta İşletmeciliği**. 1. Basım. Ankara: Detay Yayıncılık, 2008.

Edwards, Sebastian. "The Chilean Pension Reform: A Pioneering Program", Martin Feldstein (Ed.). **Privatizing Social Security** içinde. Chicago: University of Chicago Press, 1998, ss. 33-62.

Erdal, Fuat (Ed.). **Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi**. 1. Basım. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2012.

Erişgin, Nuri. **Medeni Hukuk-II**. 2. Basım. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013.

Erol, Ahmet. **Türk Vergi Sistemi ve Vergi Hukuku**. 1. Basım. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2008.

Erol, Ahmet ve A. Ercan Yıldırım. **Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi**. 2. Basım. Ankara: Yaklaşım Yayınları, 2004.

Expert Group On Gender Equality And Social Inclusion, Health And Long-Term Care Issues. **The Socio-Economic Impact Of Pension Systems On The Respective Situations Of Women And Men And The Effects Of Recent Trends In Pension Reforms**. Son Basım, Milan: European Commission, 2011.

Fee, Elizabeth, Shopes Linda ve Zeidman Linda. **The Baltimore Book: New Views of Local History**. 1.Basım. Philadelphia: Temple University Press, 1991.

Ferhatoğlu, Emrah. "Yurtdışından Elde Edilen Bireysel Emeklilik Sistemi Gelirlerinin Vergilendirilmesi", **Prof. Dr. Fazıl Tekin'e Armağan içinde**. (Ed. Erdal Gümüş, Ali Çelikkaya, Erhan Gümüş, Emrah Ferhatoğlu, Semih Bilge, Murat Aslan, Melih Çil). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları No: 231, 2014, ss. 231-257.

Gerek, Nüvit (Ed.). **Sosyal Güvenlik Hukuku.** 1. Basım. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2004.

Gerek Nüvit ve Fatma Kocabaş (Ed.). **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 1. Basım. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013.

Gourieroux, Christian ve Joann Jasiak. **The Econometrics of Individual Risk Credit, Insurance, and Marketing**. 1. Basım. Princeton University Press: New Jersey, 2007.

Gupta, P. K. **Fundamentals of Insurance**. Revize Edilen Basım. Mumbai: Himalaya Publishing House, 2008.

Gupta, P. K. **Principles and Practice of Non Life Insurance**. Revize Edilen Basım. Mumbai: Himalaya Publishing House, 2009.

Güloğlu, Tuncay. " Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Temel Sorunları". **Prof. Dr. Nusret Ekine Armağan**. 2000, ss.219-228.

Güvel, Enver Alper ve Afitap Öndas Güvel. **Sigortacılık**. 4. Basım. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. 15. Basım. İstanbul: Beta Yayınevi, 2014.

Internal Revenue Service. "Contributions to Individual Retirement Arrangements", **Publication, 590 - A**. Washington: International Revenue Service, 2015.

İzgi, Berna Balcı. "Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dünyadaki Gelişimi, Tasarruflar Üzerine Etkileri ve Türkiye'de Durum", **Yayınlanmamış Doktora Tezi**. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004.

Júaregui, Solange Berstein. **The Chilean Pension System.** 1. Basım. Santiago: Superintendencia De Pensiones, 2010.

Karakeyha, Hakan ve Nazmiye Özenbaş (Ed.). **Ceza Hukuku.** 1. Basım. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2016.

Karakoç, Yusuf. **Genel Vergi Hukuku**. 6. Basım. Ankara: Yetkin Yayınları, 2012.

Karve, Shrikrishna Laxman. **Principles of Life Insurance**. 2. Basım. Mumbai: Himalaya Publishing House, 2009, s.2.

Karyağdı, Nazmi. **Amerika Birleşik Devletleri Gelir İdaresinde Vergi İncelemesi.** 1. Basım. Ankara: Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Yayın No: 2006/371, 2006.

Kaya, Ferudun (Ed.). **Sigortacılık**. 1. Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2010.

Kesim, Atilla. **Mikro İktisada Giriş**. 3. Basım. Trabzon: İber Ofset, 2000.

Kızılot, Şükrü ve Metin Taş. **Vergi Hukuku ve Türk Vergi Sistemi**. 4. Basım. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, Ekim 2011.

Koç, Muzaffer. "Sosyal Güvenlik Sisteminin Makro Ekonomik Büyüklüklerle İlişkisi ve Türk Sosyal Güvenlik Sistemi", **Yayımlanmamış Doktora Tezi.** İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000.

Koçer, Şeniz Özmert. "Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları", **Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi.** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2014.

Lewicki, Maria Patricia. **Sustainability of the German Pension Scheme Employment at Higher Ages and Incentives for Delayed Retirement**. 1. Basım. Karlsruhe: Scientific Publishing, 2014.

Modigliani, Franco ve Arun Muralidhar. **Rethinking Pension Reform**. 1. Basım. New York: Cambridge University Press, 2004.

OECD. **Improving Financial Education and Awareness on Insurance and Private Pensions.** 1. Basım. Paris: OECD Publicaitons. 2008.

OECD. **OECD Model Tax Convention: Condensed Version 2014**. 9. Basım. Paris: OECD Publishing, 2014.

OECD. **Pensions At A Glance 2013: OECD And G20 Indicators**. 1. Basım. Paris: OECD Publishing, 2013.

Odabaşı, Yavuz (Ed.). **Banka ve Sigorta Pazarlaması**. 1. Basım. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2006.

Oktay, Ahmet Naim. "Bireysel Emeklilik ve Vergilendirilmesi". **Yayınlanmamış Doktora Tezi.** Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

Oktay, Ahmet Naim. **Sosyal Güvenlik ve Vergi Mevzuatı Işığında Emeklilik Ödenekleri ve Vergilendirilmesi**. 1. Basım. Ankara: Maliye ve Hukuk Yayınları, 2007.

Öncel, Mualla, Ahmet Kumrulu ve Nami Çağan. **Vergi Hukuku**. 14. Basım. Ankara Turhan Kitabevi, 2007.

Özbolat, Murat. **Türkiye' de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi**. 1. Basım. Ankara: Detay Yayıncılık, 2004.

Özbolat, Murat. **Temel Sigortacılık**. 6. Basım. Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2014.

Özdemir, Süleyman. **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2007-57, 2007.

Öztürk Yavuz, "Dünyada ve Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye Performansı Üzerine Değerlendirmeler", **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon 2010.

Pehlivan, Osman. **Kamu Maliyesi**. Trabzon: Celepler Matbaacılık, 2010.

Pehlivan, Osman. **Vergi Hukuku**. Ağustos 2014 Basım. Trabzon: Celepler Basım Yayın Dağıtım, 2014.

Pehlivan, Osman ve Ersan Öz. **Uluslararası Vergilendirme**. 1. Basım. Trabzon: Derya Kitabevi, 2011.

Rogne, Leah vd. (Ed.). **Social Insurance and Social Justice: Social Security, Medicare, and the Campaign Against Entitlements.** 1. Basım. New York: Springer Publishing Company, 2009.

Rushing, William A. **Social Functions and Economic Aspects of Health Insurance**. 1. Basım. Boston: Kluwer Academic Publishers, 1986.

Sahoo, S.C. ve S.C. Das. **Insurance Management**. 1. Basım. Mumbai: Himalaya Publishing House, 2009.

Saltman, Richard B. Reinhard Busse ve Josep Figueras (Ed.). **Social Health Insurance Systems in Western Europe.** 1. Basım. New York: Open University Press, 2004.

Sarıaslan, Metin. **Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi**. 1. Basım. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014.

Schimmelpfennig, Axel. "Pension Reform, Private Saving, and the Current Account in a Small Open Economy", **International Monetary Fun Working Paper WP/00/171.** European II Departmaent: 2000.

Schludi, Martin. **The Reform of Bismarckian Pension Systems: A Comparison of Pension Politics In Austria, France, Germany, ItalyAnd Sweden**, 1.Basım, Amsterdam: Amsterdam University Press, 2005.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı. **Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik.** 1. Basım. Ankara: Sistem Ofset, 2012.

Sosyal Güvenlik Kurumu. **Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik**. 1. Basım. Ankara: Sistem Ofset, 2012.

Şakar, Müjdat. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**. 4. Basım. İstanbul: Beta Bası Yayın Dağıtım, Eylül 2011.

Şenyüz, Doğan, Adnan Gerçek ve Mehmet Yüce. **Enson Değişikliklere Göre Türk Vergi Sistemi**. 1. Basım. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2008.

Şuğle, M. Ali. **Bazı Avrupa Ülkelerinin Yaşlılık Sigortası Sistemlerine Genel Bir Bakış**, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2000, ss. 597-607.

Taş, Metin. **Vergi Hukuku (Genel Esaslar)**. 1. Basım. Bursa: Ekin Yayınları, 2002.

Tuncay, Ahmet Can. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri.**7. Basım. İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım, 1996.

United Nations. **United Nations Model Double Taxation Convention Between Developed and Developing Countries**. New York: Department of Economic & Social Affairs, 2011.

Uralcan, Şebnem. **Temel Sigorta Bilgileri ve Sigorta Sektörünün Yapısal Analizi**. 3. Basım. İstanbul: Hiperlink Yayınları, 2011.

Uyar, Hilal İlgin. **Bireysel Emeklilik Sistemi**. 1. Basım. Ankara: Detay Yayıncılık, 2012.

Ünan A. Samim. **İsteğe Bağlı Genel Sorumluluk Sigortasında Riziko**. 1. Basım, İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım, 1998.

Ünan, A. Samim. "Türk Sigorta Hukuku Bakımından Sorumluluk Sigortalarının Değerlendirilmesi", **Sorumluluk Sigortaları**. Y. Temel Enderoğlu (drl), İstanbul: İktisadi Araştırmalar Vakfı, 2006.

Ünan, A. Samim ve Ahmet Karayazgan. **Bireysel Emeklilik Hukuku**. 1. Basım. İstanbul: Scala Yayıncılık, 2009.

Ünsal, Erdal M. **Mikro İktisada Giriş**. 1 Basım. Ankara: Kutsan Ofset Matbaacılık, 1997.

Vaughan, Emmett J. ve Therese M. Vaughan. **Fundamentals Of Risk And Insurance**. 11. Basım. Danvers: Wiley, 2013.

Yalta, A. Yasemin. **Para Teorisi ve Politikası Ders Notları**, 1. Basım. Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Açık Ders Malzemeleri Projesi, 2011, http://www.acikders.org.tr/pluginfile.php/2307/mod_resource/content/4/bolum04-finansalpiyasa.pdf?forcedownload=1, (20.03.2015).

Yanardağ, M. Özgür. "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği, Muğla İli Üzerine Amprik Bir İnceleme". **Yayınlanmammış Doktora Tezi**. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

Yazıgı, Alejandro Ferreiro. **The Chilean Pension System Based On Individual Capitalization**. 4. Basım, Santiago: Superintendencia De Administradoras De Fondos De Pensiones, 2003.

Yin, Jason, Z. Shuanglin Lin ve David F. Gates (Ed.). **Social Security Reform Options for China**. 1. Basım. Singapore: World Scientific, 2000.

Yüksel, Hasan. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**. Ağustos 2014 Baskı. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım, 2014.

Yürük, Ayşe Tülin (Ed). **Banka ve Sigorta Hukuku**. 1. Basım. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2006.

Zafer, Hamide. **Ceza Muhakemesi Hukuku**. 1. Basım. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2014.

Süreli Yayınlar

Acuner, Serkan. "Double Taxation, Conceptual Framework and Comparison of Model Conventions". **International Journal of Business and Management Studies**, Vol. 04, Number. 01, 2015, ss. 421-431.

Akalın, Devrim ve İhsan Kağan Bayraktar. "Türkiye'de ve Dünyada Sosyal Güvenlik Sistemlerinin/Emeklilik Sistemlerinin Vergilendirilmesi". **Vergi Dünyası Dergisi**. Sayı. 367, Mart 2012, ss.49-58.

Akgeyik, Tekin. "Sosyal Güvenlikte Reform Eğilimleri: Geleneksel Sistemlerden Bireysel Emeklilik Programlarına Dönüşüm". **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**. Sayı. 51, 2006, ss. 47-99.

Algan, Doğukan. "Kredi Kartı Üyelik Aidatı Hakkında Bir Yüksek Mahkemenin Verdiği Kararın İncelenmesi". **T.B.B. Dergisi.** Sayı. 117, 2015, ss. 285-306.

Alper, Yusuf. "ABD Sosyal Güvenlik Sistemi Bir Model Olabilir mi?". **Çimento İşveren Dergisi**. C. 22, S. 2, Mart 2008, ss. 4-31.

Alper, Yusuf. "Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik", **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı. 2, Cilt. 16, 2002, ss. 11-32.

Altaş, Gökben. "Özel Emeklilik Sistemleri". **Sermaye Piyasasından Gündem**. Sayı.96, 2010, ss. 8-32.

Altay, Mitra Salim. "Türk Sigortacılık Sektöründe Etkinlik: Veri Zarflama Analizi Yöntemi İle Bir Uygulama". **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.** Cilt. 12, Sayı.1, 2010, ss. 185-204.

Anderson, Kenneth E. ve David S. Hulse. "In-Plan Rollovers from Traditional 401(k), 403(b), and 457(b) Plans to Roth Accounts: A Decision Framework". **Journal Of Financial Service Professionals**. Vol. 67, Issue. 5, September 2013, ss. 89-98.

Apan, Ahmet. "Türkiye'de Kalkınma Planları Ve Sosyal Güvenlik Reformu". **Türk İdare Dergisi.** Sayı. 456, Eylül 2007, ss.193-217.

Arslan, Ahmet. "Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergisel Avantajın Finansal Sonuçları (Son Danıştay Kararını Da Dikkate Alan Bir Değerlendirme)". **Vergi Sorunları Dergisi**. Sayı. 274, Temmuz 2011, ss. 1-11.

Asanakutlu, Tuncer. "Sigorta Açısından Güvenlik ve Risk", *Mevzuat Dergisi.* Temmuz 2001, Sayı.43, http://www.mevzuatdergisi.com/2001/07a/01.htm#1, (08.02.2015).

Aydın, Erkan ve Ersin Kaplan. "Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergi Uygulamaları Bakımından Değerlendirilmesi". **Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi**. Cilt. XXXVI, Sayı. II, 2014, ss. 93-114.

Aydoğdu, Murat. "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda Düzenlenen Genel İşlem Koşullarının Konu Bakımından Uygulama Alanı". **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.** Cilt. 13, Sayı. 2, 2011, ss. 1-50.

Ayhan, Abdurrahman. " Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri". **Sosyal Güvenlik Dergisi.** Cilt. 1, Sayı. 1, Ocak 2012, ss. 41-55.

Bacak, Bünyamin. "Sosyal Güvenlik Yönüyle Bireysel Emeklilik". **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**. Sayı 49, 2005, ss.159-171.

Banks, James ve Richard Blundell. "Private Pension Arrangements and Retirement in Britain". **Fiscal Studies**. Vol. 26, No. 1, 2005, ss. 35–53.

Bayındır, Sinan. "Sermaye Piyasası Kanunu'nun 49. Maddesinde Yer Alan "Yazılı Başvuru Şartı"nın Hukuki Mahiyetine ve Sonuçlarına İlişkin Bir Değerlendirme". **TBB Dergisi**, Sayı. 93, 2011, ss. 215-238.

Bedük, Aykut ve Okan Mete. "Avrupa Birliği Sürecinde Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reorganizasyon Çalışmaları". **Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi**. Sayı. 11, Aralık 2006, ss. 24-42.

Borowski, Allan. "Risky by Design: The Mandatory Private Pillar of Australia's Retirement Income System". **Social Policy & Administration**. Vol. 47, No. 6, December 2013, ss. 749–764.

Barowski, Allan. "The Revolution That Faltered: Two Decades Of Reform Of Australia's Retirement Income System". **International Social Security Review**. Vol. 58, No. 4, 2005, ss. 45-65.

Bottazzi, Renata, Tullio Jappelli ve Mario Padula. "Retirement Expectations, Pension Reforms, And Their Impact On Private Wealth Accumulation". **Journal of Public Economics**. Vol. 90, 2006, ss. 2187–2212.

Brown, Robert L. "Designing a social security pension system". **International Social Security Review**. Vol. 61, No.1, 2008, ss. 61-79.

Browning, Edgar K. "Why The Social Insurance Budget Is Too Large In A Democracy". **Economic Inquiry**. Vol. 13, 1975, pp. 373-388.

Bruhn, Aaron ve Tim Higgins. "Barriers to Co-Contribution In Superannuation: A Comparative Assessment of the Financial Benefits of Scheme Participation". **The Australasian Accounting, Business and Finance Journal**. Vol. 7, No. 3, 2013, ss.127-144.

Buchholz Gregory J. vd. "The Chilean Pension System at 25 Years: The Evolution of a Revolution", **Journal Of Economic Issues**. Vol. 42, No.3, 2008, ss. 633-647.

Budak, Atilla ve Serkan Sarı. "Bireysel Emeklilik Sisteminde Haksız Vergileme". **Vergi Dünyası Dergisi**. Sayı. 362, Ekim 2011, ss. 70-77.

Burman, Leonard E., Norma B. Coe, Kevin Pierce ve Liu Tian, "The Effects Of The Taxation Of Social Security Benefits On Older Workers' Income And Claiming Decisions", **National Tax Journal**. Vol. 67, No.2, June 2014, ss. 459-486.

Canbay, Tülin ve Müslim Demir, "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Açıkları ve Sosyal Güvenlik Ahlakı". **Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi**. Cilt.20, Sayı.2, 2013, ss. 303-315.

Clark, Gordon L. "Pension Fund Capitalism: A Causal Analysis". **Geografiska Annaler**. Vol. 80 Issue. 3, 1988, ss. 139-157.

Chen, Gang. "The Management of Defined Contribution Pension Plans in Local Government". **Public Budgeting & Finance**. Vol. 33, Issue. 3, 2013, ss. 75-95.

Chou, Kee-Lee vd. "Social and Psychological Barriers to Private Retirement Savings in Hong Kong". **Journal of Aging & Social Policy**, Vol. 26, No. 4, 2014, ss. 308-323.

Cooper, Jeremy. "Super for Members: A New Paradigm for Australia's Retirement Income System". **Rotman International Journal of Pension Management.** Vol. 3, Issue. 2, 2010, ss. 8-16.

Crooks, Donald L., Cathyann D. Tully ve John J. Burbridge, "Social Security: Restoring Solvency". **Academy of Business Research Journal**. *Vol. 1, 2012* , ss. 73-87.

Çelenay, İlkay. "Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergilendirme Ve Sorunlar". **Vergi Sorunları Dergisi**, Sayı. 272, Mayıs 2011, ss.1-11.

Çetintaş, Hakan ve Ömer Faruk Biçen. "Türkiye'de Sigortacılık Sektörünün Etkinlik Analizi". **TİSK Akademi**. 2012, ss. 124-154.

Çiftçi, Hakkı. "Türk Sigorta Sektörünün Sorunları: DEA Analizi ile Türk Sigorta Şirketlerinin Etkinlik Düzeylerinin Belirlenmesi". Çukurova **Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt. 13. Sayı. 1, 2004, ss. 121-149.

Çolak, Mustafa. "Ulusal ve Uluslararası Düzeyde Bireysel Emeklilik Sistemlerinde Vergileme Anlayışı ve Öneriler". **Akademik Yaklaşımlar Dergisi**. Cilt. 3, Sayı. 1, 2012, ss. 74-105.

Dağlı, Hüseyin, Aykut Karakaya ve Esra Bulut. "Emeklilik Yatırım Fonlarının Karakteristik Özellikleri ve Performansı: Türkiye Örneği". **International Journal of Economic and Administrative Studies**. Sayı. 14, 2015, ss. 177-200.

Dakın, Mustafa. "Bireysel Emeklilik Katkı Paylarının Geri Ödemesinde Acı Son!". **Vergi Dünyası Dergisi**. Sayı. 354, Şubat 2011, ss. 58-63.

Dalkılıç, Nilüfer. "Özel Emeklilik Fonlarının OECD Ülkelerinde Değerlendirilmesi". **Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi**. Vol. 4, No. 8, 2013, ss. 35-53.

Demir, Yusuf ve Ali Yavuz. "Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkisi ve Sistemin Gelişmesinde Vergisel Teşviklerin Önemi". **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**. Cilt. 9, Sayı. 1, 2004, ss.281-300.

Demir, İhsan Cemil. "ABD Vergi Sistemi ve İdaresi". **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**. Cilt 10, Sayı 1, 2008, ss. 275-297.

Demirci, Azmi. "Bireysel Emeklilik Sisteminden Ve Özel Şahıs Sigortaları İle Emekli Ve Yardım Sandıklarından Sağlanan". **Vergi Dünyası Dergisi**. Sayı. 259, Mart 2003, ss.10-20.

DeWitt, Larry. "The Developmentof Social Security in America". **Social Security Bulletin**. Vol. 70, No. 3, 2010, ss. 1-26.

Demirci, L. İhsan. "Sosyal Güvenlik Reformu", *Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi.* Ağustos 2006, Sayı.22, http://www.mfa.gov.tr/sosyal-guvenlik_-reformu.tr.mfa, (28.01.2015).

Diliçıkık, Ata. "Bireysel Emeklilik Sisteminde Yeni Düzenlemeler". **Vergi Dünyası Dergisi**. Sayı. 374, Ekim 2012, ss.85-93.

Dilik, Sait. "Sosyal Yardımlar - İki Anlamlı Bir Terim". **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**. Cilt. 35, Sayı. 1-4, 1980a, ss. 55-72.

Dilik, Sait. "Sosyal Güvenlik Ve Sosyal Hizmetler Arasındaki İlişkiler". **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**. Cilt.35, Sayı.1, 1980b, ss. 73-84.

Dilik, Sait. "Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi". **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**. Cilt. 43, Sayı. 1–2, Ocak–Haziran 1988, ss. 41-80.

Dilik, Sait. "Sosyal Güvenliğin Finansmanında Yansıma Olayı-Primler ve Devlet Katkıları-". **Kamu İş Dergisi**. Cilt.7, Sayı.4, 2004. ss. 1-15.

Drew, M. E. ve J. D. Stanford. "Why Is Superannuation Compulsory?". **The Australian Economic Review**. Vol. 37, No. 2, June 2004, ss. 184–190.

Egeli, Haluk ve Ahmet Özen. "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılmasına Yönelik Reform Sürecinin Değerlendirilmesi", *Mevzuat Dergisi.* Sayı.142, Ekim 2009, http://www.mevzuatdergisi.com/2009/10a/01.htm, (28.01.2015).

Ekinci, Filiz. "Gelir Vergisi Tarifesi: Almanya ve Türkiye Uygulamasının Karşılaştırılması". **Dumlupınar Üniversitesi SBE Dergisi.** Sayı. 32, Cilt. 2, 2012, ss.191-200.

Engel, Eduardo M. R. A., Alexander Galetovic ve Claudio E. Raddatz. "Taxes And Income Distribution In Chile: Some Unpleasant Redistributive Arithmetic", **Journal of Development Economics**. Vol. 59, 1999, ss. 155–192.

Erdal, Ömer. "ABD'de Federal Gelir Vergisi Uygulaması", **Vergi Sorunları Dergisi**. Sayı. 298, Temmuz 2013, ss. 35-51.

Erol, Ahmet. "Bireysel Emeklilik Şirketlerinin ve Aracılarının BSMV Karşısındaki Durumları", **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**. Sayı:5, Mayıs 2004, ss.19-23.

Erol, Sevgi Işık. "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Sosyal Güvenlik Ahlâkı". **Kamu-İş Dergisi.** Cilt.13, Sayı.3, 2014, ss. 37-70.

Esen, Muhittin. " Danıştay Kararı Sonrasında Bireysel Emeklilik Sisteminden Ayrılanlara Yapılan Ödemelerin Anaparaya İsabet Eden Kısmı Üzerinden Yapılacak Vergi Kesintisi". **Vergi Dünyası Dergisi**. Sayı. 363, Kasım 2011, ss. 99-104.

Ferhatoğlu, Emrah. "Almanya-Türkiye Çifte Vergilendirmeyi Önleme Anlaşması'nda Bağlama Kuralları". **Maliye Dergisi**. Sayı 161, Temmuz-Aralık 2011, ss. 105-117.

Friedman, D. G. "Insurance And The Natural Hazards". **ASTIN Bulletin**. Vol. 7, Issue. 1, December 1972, ss. 4-58.

Gahin, Fikry S. "The Financial Feasibility of Tax-Sheltered Individual Retirement Plans". **The Journal of Risk and Insurance**.Vol. 50, No. 1 (Mart 1983), ss. 84-106.

Genç, Ömer. **Sigortacılık Sektörü Ve Türkiye'de Sigorta Sektörünün Fon Yaratma Kapasitesi.** 1. Basım. Ankara : Türkiye Kalkınma Bankası AŞ Yayınları, 2002.

Gençyürek, Levent. "Bireysel Emeklilik Aracılarının Vergilendirilmesi". **Yaklaşım Dergisi**. Sayı. 140, Ağustos 2004, ss.46-50.

Gider, Zeynullah. "6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun Amacı ve Bireysel Emeklilik Sisteminden Elde Edilen Gelirin Vergilendirilmesinde Meydana Gelen Değişiklikler". **Vergi Dünyası Dergisi**. Sayı. 374, Ekim 2012, ss. 132-139.

Gökbayrak, Şenay. "Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü". **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**. Sayı. 25. 2010, ss. 141-162.

Göktaş, Murat. "Sosyal Güvenlikte Üçlü Finansman Sistemi: Sigorta Primlerine Devlet Katkısı". **Mali Çözüm Dergisi.** Sayı. 89, Eylül-Ekim 2008. ss. 209-218.

Güloğlu, Tuncay. "Sosyal Güvenlikte Yeni Eğilimler". **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**. Sayı. 43-44, 2000, ss. 235-242.

Grabb, Victoria E. "Defined Contribution Pension Plans-Closing the Gap". **Plans & Trusts.** Vol. 32, Issue 5, 2014, ss.12-16.

Gümüş, Erdal. "Sosyal Güvenlik Sisteminin Geleceği Umut Veriyor mu?" **Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi**. Cilt. 6, Sayı. 3, 2004, ss. 1-16.

Güneş, İsmail ve Soner Yakar. "Sosyal Sigorta Finansman Yöntemleri ve Türkiye'de Sosyal Sigorta Kurumlarının Finansman Yöntemlerinin Değerlendirilmesi". **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt. 13, Sayı. 2, 2004, ss.127-142.

Gürbüz, Osman ve Selma Ekinci. "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasalarında Beklenen Etkiler". **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**. Cilt. 18, Sayı. 1, 2003, ss. 205-228.

Güvercin, Cemal Hüseyin. "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi". **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**. Cilt. 7, Sayı.2, 2004, ss. 89-95.

Güzel, Ali. "Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm mü?". **Çalışma ve Toplum.** Cilt. 4 Sayı.7, 2005, ss. 61-76.

Gyártás, Gábor ve Marko Marquardt. "Pareto Improving Transition From A Pay – As – You-Go To A Fully Funded Pension System In A Model Of Endogenous Growth". **Journal Of Population Economics Springer-Verlag**. Vol. 14, Issue. 3, 2001, ss.445-453.

Hacak, Hasan. "İslâm Hukukunda Sigorta ve Fıkıh Bilginlerinin Sigortaya Yaklaşımının Genel Bir Değerlendirmesi". **Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**. Sayı. 30, 2006, ss. 21-50.

Hallberg, Jimmy C**.** "The Value of Individual Choice: A Brief Examination of Retirement Security Outside the United States". **Journal of Pension Benefits: Issues in Administration**. Vol. 20 Issue. 4, Summer 2013, ss.18-21.

Hamilton, Myra. "Just Deserts? 'Privatisation' And The History Of Deservingness In Australia's Retirement Incomes System". **Australian Journal of Social Issues**. Vol.47 No.4, 2012, ss. 457-477.

Hazman, Gülsüm Gürler. "Türkiye'de Gelir Dağılımında Adalet ve Sosyal Güvenlik Harcamaları Arasındaki Nedensellik İlişkisi". **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. Cilt.16, Sayı.1, 2011, s.205-216.

Hurd, Michael ve Constantijn Panis. "The choice to cash out pension rights at job change or retirement". **Journal of Public Economics**. Vol. 90, 2006, ss. 2213–2227.

İşseveroğlu, Gülsün ve Zeynep Hatunoğlu. "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında Swot Analizi". **Muhasebe ve Finansman Dergisi**. Sayı. 56, Ekim 2012, ss. 155-173.

Jaime-Castillo, Antonio M. "Public Opinion And The Reform Of The Pension Systems In Europe: The Influence Of Solidarity Principles". **Journal of European Social Policy**. Vol. 23, No. 3, 2013, s.390-405.

Jefferson, Therese. "Private Retirement Savings in Australia: Current Policy Initiatives And Gender Equity Implications". **Australian Bulletin of Labour**. Vol. 38, No. 3, 2012, ss. 234-250

Kapar, Recep. "Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık Ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler". **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt. 1, Sayı.1, 1999, ss. 167–189.

Kaplan, Ersin. "Birleşik Krallık Vergi Sistemi". **Vergi Dünyası Dergisi**. S. 382, Haziran 2013, ss. 138-149.

Kender, Rayegân. "Deniz Hukukunda Kirlenme Zararları İçin Zorunlu Sorumluluk Sigortaları". **Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni**. Yıl. 24, 2011, ss.583-598.

Kender, Rayegân. "Sigorta Kavramının Tanımı ve Kurulması (TTK Tasarısı Hükümlerinin Değerlendirilmesi İle)". **Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**. (Doç. Dr. Mehmet SOMER'in Anısına) Armağan Özel Sayısı, 2016, ss. 517-528.

Knox, David M. "Australia's Retirement Income System". **The Institute of Economic Affairs**. Vol. 18, Issue. 1, Mart 1998, ss. 34-39.

Knox, David M. "The Fairness and Future of Australia's Retirement Income System". **The Australian Economic Review**. Vol. 43, No. 3, September 2010, ss. 302–311.

Latifoğlu, Emine Gül Kamiloğlu. "Kredi Kartlarında Yıllık Ücret Alınmasına İlişkin Hususlar". **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**. Sayı. 121, 2015, ss.317-342.

Laun,Tobias ve JohannaWallenius. "A Life Cycle Model of Health and Retirement: The case of Swedish Pension Reform". [Electronic Version] *Journal of Public Economics*. 2013. http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2013.11.002, (01.02.2015).

Liu, Lillian. "Retirement Income Security In United Kingdom". **Social Security Bulletin**. Vol. 62, No. 1, 1999, ss. 23-46.

Macit, Hüseyin. "Sigortaya Bakış". **Ayrıntı Dergisi**. Cilt.1, Sayı.2, 2013, s. 69-70.

Maghaminia, Mohammed. "İran Hukukunda Sigorta Müesseselerinin Kuruluşu Ve Faaliyet Koşulları". **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt. 2 Sayı. 2, 2011, s. 401-421.

Martin, Bill ve Ning Xiang. "The Australian Retirement Income System: Structure, Effects and Future". **Work, Aging and Retirement**. Vol. 00, No. 00, 2015, ss. 1 11.

Mitchell, Olivia S.. "Social Security Reform in Latin America". **Federal Reserve Bank of St. Louis Review**. Mart-Nisan 1998, ss.15-18.

Moore, W. F. "Liability Insurance". **Annals of the American Academy of Political and Social Science**.Vol. 26, 1905, ss. 319.

Ofluoğlu, Gökhan. "Farklı Ülke Deneyimleri Çerçevesinde Özel Emeklilik Programlarının Oluşumu Ve Ortaya Çıkardığı Sonuçlar**". Çimento İşveren Dergisi**. Cilt. 12, Sayı.1, 2011, ss. 43-71.

Oruç, Yunus. "Yapılan Yeni Düzenlemelerle Birlikte, Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılımcılar Arasında Eşitlik Sağlandı mı?". **Vergi Dünyası Dergisi**, Sayı.380, Nisan 2013, ss. 108-112.

Özer, Ahu Coşkun ve Hayrünisa Gürel. "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi Bilgi Düzeyi ve BES'e Katılımda Devlet Katkısının Etkisi Üzerine Bir Araştırma". **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt 11, S. 25, 2014, ss. 159-166.

Özer, Özlem ve Evren Çınar, "Bir Vakıf Üniversitesi Akademik Personelinin Bireysel Emeklilik Sistemine Bakış Açısının Değerlendirilmesi". **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt.9, Sayı.19, 2012, ss. 75-88.

Pagura, Ingrid. "Superannuation: What You Need To Know". **Journal of the Australian Traditional-Medicine Society**. Vol. 20, No. 4, Summer 2014, ss. 282-283.

Peker, İbrahim. "Türkiyede Bireysel Emeklilik Sistemindeki Maliyetlerin Düşürülmesi Ve Otomatik Katılım Sistemi Üzerine Öneriler". **Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi**, Sayı. 33, 2016, s. 34-62.

Pratt, David A. "Focus On… Retirement Plan Leakage". **Journal Of Pension Benefits**. Vol. 17, No. 3, Spring 2010, ss. 3-8.

Rüb, Friedbert W. ve Wolfram Lamping. "German Pension Policies: The Transformation of a Defined Benefit System Into … What?". **German Policy Studies**. Vol. 6, No. 1, 2010, ss. 143-185.

Sadiq, Kerrie. "Prescriptions For Reform of Australia's Superannuation Tax Concessions". **Australian Tax Forum**. Vol. 27, Issue. 2, 2012, ss. 371-385.

Sarılı, Mustafa Ali. "Bireysel Emeklilik Sistemine Katılımcılar Tarafından Yapılan Ödemeler İle Bu Sistemden Ayrılanlara Yapılan Ödemelerin Vergisel Açıdan Değerlendirilmesi". **Vergi Sorunları Dergisi**. Sayı. 272, Mayıs 2011, s.1-11.

Selçuk, Rıdvan. "Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor?". **Vergi Dünyası Dergisi**. Sayı:260, Nisan 2003, ss. 4-14.

Smith, Barbara Λ. ve Kenneth Λ. Couch. "How Effective Is The Social Security Statement? Informing Younger Workers About Social Security". **Social Security Bulletin**. Vol. 74, No. 4, 2014, ss. 1-19.

Statman, Meir. "Mandatory Retirement Savings". **Financial Analysts Journal**. Vol. 69, No. 3, 2013, ss. 14-18.

Szüle, Borbála "Savings and Implicit Debt in Pension Systems", **Public Finance Quarterly**, Vol. 58, Issue. 3, 2013, ss. 334-348.

Şen, Atakan. "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Mevcut Sorunları Ve Sistemin Sağlıklı Gelişimine Yönelik Çözüm Önerileri". **Vergi Dünyası Dergisi**, Sayı. 275, Temmuz 2004, ss.96-104.

Şener, Orhan ve Faruk Akın. "Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye'de Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma". **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**. Cilt. 18, Sayı.1, 2010, ss. 291-312.

Şenocak, Hasan. "Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi". **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**. Sayı: 56, 2009, s.409-468.

Şentürk, Suat Hayri. "Bireysel Gelir Kavramının Tespitinde Türk Ve Amerikan Vergi Sistemlerinin Karşılaştırılması". **Vergi Sorunları Dergisi**. Sayı. 197, Şubat 2005, ss. 207-222.

Tannahill, Bruce A. "Security Retirement Benefits-The Basics". **Journal of Financial Service Professionals.** Vol. 67, Issue. 6, 2013, ss. 27-30.

Taşçı, Faruk. "Türkiye'nin Kamusal Sosyal Yardım Anlayışı (1980-2007) Üzerine Bir Analiz". **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**. Sayı.55, 2008, ss. 127-149.

Taşçı, Faruk. "Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, Birleşik Krallık ve İtalya Örnekleri". **Çalışma ve Toplum.** Sayı. 24, 2010, ss. 175-202.

Taşkesen, Naciye. "Bireysel Emeklilik Sisteminde "Devlet Katkısı Dönemi"; Vergisel Yenilikler ve Uygulama Sonuçları". **Vergi Sorunları Dergisi**. Sayı. 306, Mart 2014, ss. 96-107.

Tatlıdil, Hüseyin ve Duygu İçen. "Sigorta Sektörünün Çok Boyutlu İlişki Analizi Yöntemleri İle İncelenmesi". **Bankacılar Dergisi**. Sayı. 84, 2013, ss. 21-36.

Tuncay, Can. " Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine". **Çimento İşveren Dergisi**. Cilt 14, Sayı. 2, 2000, ss. 3-15.

Türkdoğan, Abdullah ve Yavuz Apak. "Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelir Vergisi Açısından Değerlendirilmesi ve Bir Yargı Kararı". **Vergi Dünyası Dergisi**. Sayı. 353, Ocak 2011, ss. 84-88.

Ural, Mert ve Türker Adakale. "Bireysel Emeklilik Fonlarında Risk Yönetimi Ve Riske Maruz Değer Analizi". **Ege Akademik Bakış**. Cilt.4, Sayı. 9, 2009, ss. 1463-1483.

Uyar, Hilal İlgin. "Bireysel Emeklilik Sistemi ile Ekonomik Göstergeler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". **Mali Çözüm Dergisi**. Sayı. 110, Mart-Nisan 2012, ss. 71-93.

Türengül, Mustafa. "Insurance Bussiness, Problems and Solutions in the Adaptation Process to European Union". **Research Journal of Social Sciences**. Vol. 2, 2007, ss. 28-32.

Türkoğlu, İrfan. "Sosyal Devlet Bağlamında Türkiye'de Sosyal Yardım ve Sosyal Güvenlik". **Akademik İncelemeler Dergisi**. Cilt. 8, Sayı.3, 2013, ss. 275-305.

Winter, Ralph A. "The Liability Insurance Market". **The Journal of Economic Perspectives**. Vol. 5, No. 3, Summer 1991, ss. 115-136

Wise, David A. "Financing Retirement: The Private Sector". **Business Economics**. Vol. 41, Issue. 2, April 2006, ss. 14-20.

Vidyattama, Yogi, Rebecca Cassells, Ann Harding ve Justine Mcnamara. "Rich or Poor in Retirement? A Small Area Analysis of Australian Private Superannuation Savings in 2006 Using Spatial Microsimulation". **Regional Studies**. Vol. 47, No. 5, 2013, ss. 722-739.

Yakışıklı, Ramazan. "Bireysel Emeklilik Sisteminden Ayrılanlara Yapılan Ödemeler". **Vergi Dünyası Dergisi**. Sayı. 357, Mayıs 2001, ss. 4-7.

Yaman, Okan ve Murat Emir. "Bireysel Emeklilik Sisteminin Denetimi ve Muhasebe Yapısı". **Mali Çözüm Dergisi**. Sayı. 110, 2012, ss. 55-70.

Yao Rui, Jie Ying ve Lada Micheas, "Determinants of Defined Contribution Plan Deferral", **Family and Consumer Sciences Research Journal**, Vol. 42, No. 1, 2013, ss. 55–76.

Zhang,Wei. Further Reform of China's Pension System: A Realistic Alternative Option to Fully Funded Individual Accounts. **Asian Economic Papers**. Vol.6, No. 2, 2007, ss. 112-135.

Zengin, Eyüp, Ayhan Şahin ve Salih Özcan. "Türkiye'de Sosyal Yardım Uygulamaları". **Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi**. Cilt. 19, Sayı.2, 2012, ss. 133-142.

Diğer Yayınlar

Adema, Willem. "Social Assistance Policy Development and the Provision of a Decent Level of Income in Selected OECD Countries", **OECD Social, Employment And Migration Working Papers No: 38**. Employment, Labour And Socıal Affairs Committee: Paris, 2006.

Agnew, Julie. "Australia's Retirement System: Strengths, Weaknesses, And Reforms", *Center For Retirement Research*. 2013, No: 13-5, ss. 1-10. http://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2013/04/IB_13-5-508.pdf (30 Nisan 2015).

Allianz Yaşam Emeklilik. (t.y.). https://www.allianzyasamemeklilik.com.tr/tr/bireysel-emeklilik/bireysel-emeklilik-planlari/akilli-adim-grup-emeklilik-planlari/ (26 Haziran 2016).

Allianz Global Investors. Retirement at Risk: The U.S. Pension System in Transition. 2008. https://www.allianz.com/v_1339498657000/media/current/en/economic_research/images_englisch/pdf_downloads/specials/us_retirement_at_risk.pdf (3 Ağustos 2015).

Antolín, Pablo ve Stefano Scarpetta. "Microeconometric Analysis of the Retirement Decision: Germany", **OECD Economics Department Working Papers No. 204**. Paris: OECD Publishing, 1998.

Australian Taxation Office. (t.y.). https://www.ato.gov.au/rates/individual-income-tax-rates/ (18 Kasım 2015).

Australian Taxation Office, Entering The Australian Tax System What You Need To Knows, 2003, http://www.musicians.asn.au/union/e-tax.pdf (15 Mayıs 2015), ss. 1-32.

Avram, Silvia. "The impact of social assistance schemes in Europe: A cross-national analysis in 26 countries". **EU-SILC User Conference**. Mannheim: 5-6 March 2009, ss.2-22.

Balseven, Hale. "Birleşik Krallık'ta Refah Reformlarının Ekonomi Politiği", **Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu**. Ankara: Belediye-İş Sendikası Yayını, Antalya Akdeniz Üniversitesi. 22-23 Ekim 2009, ss.337-349.

Bateman, Hazel. "Retirement Income Provision In Australia – Outstanding Design Issues In A Mature System", 2009. Australian School of Business The University of New South Wales. https://www.business.unsw.edu.au/research-site/cps-site/Documents/H.%20Bateman%20-%20Retirement%20income%20provision%20in%20Australia.pdf (20 Kasım 2015).

Bateman, Hazel ve John Piggott. The Australian Approach to Retirement Income Provision, **International Seminar on Social Security Pensions**. Tokyo, 5-7 Mart 2001, ss.1-25.

Boyacıoğlu Hacer. "Çalışanlar İçin Otomatik Bireysel Hesap Geliyor", **Hürriyet.** 9 Nisan 2016, http://www.hurriyet.com.tr/calisanlar-icin-otomatik-bireysel-hesap-geliyor-40084993 (27 Haziran 2016).

Börsch-Supan, Axel ve Christina B. Wilke. "The German Public Pension System: How It Was, How It Will Be", **Working Paper 10525**. Boston: National Bureau Of Economic Research, 2004.

Capretta, James C.. "Global Aging and the Sustainability of Public Pension Systems An Assessment of Reform Efforts in Twelve Developed Countries", **A Report of the Aging Vulnerability Index Project**. Washington: Center for Strategic & International Studies, 2007.

Changes to NEST. (t.y.). http://www.pensionsadvisoryservice.org.uk/about-pensions/pension-reform/changing-to-nest (05 Temmuz 2015).

Chant West Pty Limited. **Chilean Pension System Relevance For Australia**. Sydney, 2014.

Chile - Tax Reform Implications For Foreign Investors. (t.y.). http://www.kpmg.com/global/en/issuesandinsights/articlespublications/taxnewsflash/pages/2014-2/chile-tax-reform-implications-for-foreign-investors.aspx , (07 Nisan 2015).

Chilean Taxation. (ty). http://www.sii.cl/portales/inversionistas/imp_chile/imp_chile_ing.htm (12 Nisan 2015).

Chile Tax Guide 2013. (t.y.). http://www.pkf.com/media/1954335/chile%20pkf%20tax%20guide%202013.pdf (03 Nisan 2015).

Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Taxation and Investment In Germany 2015. 2015. http://www.iberglobal.com/files/2015/germanyguide-deloitte.pdf (7 Kasım 2015).

Devlet Planlama Teşkilatı. **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu**. Ankara: 2001.

Devlet Planlama Teşkilatı. **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Hizmetler ve Yardımlar Özel İhtisas Komisyonu Raporu**. Ankara: 2001.

Devlet Planlama Teşkilatı. **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı Gelir Dağılımı ve Yoksullukla Mücadele Özel İhtisas Komisyonu Raporu**. Ankara: 2007.

Eardley, Tony vd. "Social Assistance in OECD Countries: Synthesis Report". Department of Social Security Research Report 46. London: Her Majesty's Stationery Office, 1996, s.26.

Edey, Malcolm ve John Simon. "Australia's Retirement Income System", Martin Feldstein (Ed), **Privatizing Social Security**. Chicago: University of Chicago Press, 1998.

Elitaş, Cemal. **Türkiye'de Sigortacılık Uygulamaları**. Sakarya Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi Ders Notları. http://www.kgk.sakarya.edu.tr/FileUploads/Src/34b2ce12-8ce6-401d-acb5-88cfde59b79d/S%C4%B0GORTA_2.pdf, (11.01.2015).

Emeklilik Gözetim Merkezi AŞ, (t.y.), http://www.egm.org.tr/?pid=350 (11 Mayıs 2015).

Emeklilik Gözetim Merkezi. (t.y.). "BES Verileri". http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raporti p=10 (01 Mart 2016).

Emeklilik Gözetim Merkezi AŞ, (t.y.), "İstatistiki Veriler", http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raporta r1=12.02.2016&raportar2=12.02.2016&sirketlist=26,52,95,24,23,25,29,36,34,37,32,4 2,22,45,58,33,69,82,94,100&raportip=10&yayin=W (26 Şubat 2016).

Emeklilik Gözetim Merkezi AŞ, (t.y.), "Kesintiler" http://www.egm.org.tr/?pid=484 (10 Mayıs 2016).

Emeklilik Gözetim Merkezi AŞ, (t.y.). "Terimler Sözlüğü", http://www.egm.org.tr/?pid=496 (08 Mayıs 2016).

Fairfield, Tasha. "The Political Economy of Progressive Tax Reform in Chile", **Woodrow Wilson International Center for Scholars**. Washington: Woodrow Wilson International Center, 2014.

Fehr, Hans ve Christian Habermann. "Private Retirement Savings in Germany: The Structure Of Tax Incentives and Annuitization", **CESifo Working Paper No. 2238**. Berlin: German Socio-Economic Panel Study, 2008.

Georgetown University Law Center. "A Timeline Of the Evolution Of Retirement In The United States", 2010. Washington Georgetown University, Law Center. http://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1049&context=leg al (1 Ağustos 2015).

Government Finance Officers Association. Hybrid Retirement Plan Design. (t.y.). http://www.gfoa.org/hybrid-retirement-plan-design (24 Aralık 2016).

Government Of Western Australia Department Of Treasury. Overview of State Taxes And Royalties 2014-15. 2014. http://www.treasury.wa.gov.au/uploadedFiles/_Treasury/Publications/2014-15_overview_of_state_taxes_and_royalties(2).pdf (19 Kasım 2015).

Guardiancich, Igor. "Germany Current Pension System: First Assessment Of Reform Outcomes And Output", **Country Report**. Belgian: European Social Observatory, 2010.

Guardiancich, Igor. "United Kingdom Current Pension System: First Assessment Of Reform Outcomes And Output", **Country Report**. Brussel: European Social Observatory, 2010.

Gümüş, Erdal. "An Evaliation of Turkish Social Security Reform Process and Its Financial Future". **Munich Personal RePEc Archive.** MPRA Paper No: 42160, posted. 5, 2008. ss.1-20.

HMRC. Income Tax Rates and Personal Allowances. (t.y.). https://www.gov.uk/income-tax-rates *(01 Ağustos 2015).*

HMRC. National Insurance and Tax After State Pension Age. (t.y.). https://www.gov.uk/tax-national-insurance-after-state-pension-age (01 Ağustos 2015).

HMRC. Pension Trustees: Reclaim Tax Deducted From Investment Income. (t.y.). https://www.gov.uk/pension-trustees%20reclaim-tax-deducted-from-investment-income (2 Ağustos 2015).

HMRC. Tax On Your Private Pension Contributions. (t.y.). https://www.gov.uk/tax-on-your-private-pension (2 Ağustos 2015).

HMRC. Tax When You Get A Pension. (t.y.). https://www.gov.uk/tax-on-pension (01 Ağustos 2015).

Hungerford, Thomas L.. "Is There An American Way Of Aging? Income Dynamics Of The Elderly In The U.S. And Germany", **Working Paper No: 365**. New York: Levy Economics Institute of Bard College, 2002.

International Labour Office Social Security Department. **Social Security For All - Investing İn Global Social And Economic Development. A Consultation.** Issues in Social Protection; Discussion Paper 16. Geneva: International Labour Office, 2006.

International Labour Office, "World Social Protection Report 2014/15", **Building economic recovery, inclusive development and social justice**, Geneva, 2014.

Internal Revenue Service. Amount of Roth IRA Contributions That You Can Make For 2015. (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Amount-of-Roth-IRA-Contributions-That-You-Can-Make-For-2015 (21 Eylül 2015).

Internal Revenue Service,.Retirement Topics - 401(k) And Profit-Sharing Plan Contribution Limits, Definitions. (t.y.). https://www.irs.gov/retirement-plans/plan-participant-employee/definitions (24 Aralık 2016).

Internal Revenue Service. Choosing a Retirement Plan: SEP. (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Choosing-a-Retirement-Plan:-SEP (22 Eylül 2015).

Internal Revenue Service. Choosing a Retirement Plan: SIMPLE IRA Plan. (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Choosing-a-Retirement-Plan-SIMPLE-IRA-Plan (23 Eylül 2015).

Internal Revenue Service. Choosing a Retirement Plan: 401(k) Plan. (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Choosing-a-Retirement-Plan:-401(k)-Plan (24 Eylül 2015).

International Revenue Service. "Distributions From Individual Retirement Arrangements (IRAs)", **Publication 590-B**. Washington: International Revenue Service, 2014.

Internal Revenue Service. Internal Revenue Service, "Contributions to Individual Retirement Arrangements", **Publication, 590 - A**. Washington: International Revenue Service, 2015.

Internal Revenue Service. IRA Contribution Limits. (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Participant,-Employee/Retirement-Topics-IRA-Contribution-Limits (20 Eylül 2015).

Internal Revenue Service. IRC 457(b) Deferred Compensation Plans. (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/IRC-457(b)-Deferred-Compensation-Plans (24 Eylül 2015).

Internal Revenue Service. One-Participant 401(k) Plans. (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/One-Participant-401(k)-Plans (23 Eylül 2015).

Internal Revenue Service. Operating A SEP. (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Operating-a-SEP (22 Eylül 2015).

Internal Revenue Service. Operating A SIMPLE IRA Plan. (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Operating-a-SIMPLE-IRA-Plan (23 Eylül 2015).

Internal Revenue Service. **Retirement Plans For Small Business (SEP, SIMPLE, And Qualified Plans)**. Washington, 2014.

Internal Revenue Service. Retirement Plans Startup Costs Tax Credit. (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Retirement-Plans-Startup-Costs-Tax-Credit (30 Eylül 2015).

Internal Revenue Service. Retirement Topics - SIMPLE IRA Contribution Limits. (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Participant,-Employee/Retirement-Topics-SIMPLE-IRA-Contribution-Limits (23 Eylül 2015).

Internal Revenue Service. Retirement Topics - 401(k) And Profit-Sharing Plan Contribution Limits. (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Participant,-Employee/Retirement-Topics-401k-and-Profit-Sharing-Plan-Contribution-Limits (24 Eylül 2015).

Internal Revenue Service. Retirement Topics - 403(b) Contribution Limits. (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Participant,-Employee/Retirement-Topics-403(b)-Contribution-Limits (24 Eylül 2015).

Internal Revenue Service. Retirement Topics - 457(b) Contribution Limits. (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Participant,-Employee/Retirement-Topics-457b-Contribution-Limits (24 Eylül 2015).

Internal Revenue Service. Rollover Chart. (t.y.). http://www.irs.gov/pub/irs-tege/rollover_chart.pdf (28 Eylül 2015).

Internal Revenue Service, "Rollovers of Retirement Plan And IRA Distributions", http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Participant,-Employee/Rollovers-of-Retirement-Plan-and-IRA-Distributions (28 Eylül 2015).

Internal Revenue Service. Saver's Credit – Contribute To Your IRA By April 15 To Reduce Your Tax Bill. (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Savers-Credit-Contribute-to-Your-IRA-by-April-15-to-Reduce-Your-Tax-Bill (30 Eylül 2015).

Internal Revenue Service. SEP Contribution Limits (including grandfathered SARSEPs). (t.y.) http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Participant,-Employee/SEP-Contribution-Limits- (22 Eylül 2015).

Internal Revenue Service. Simplified Employee Pension Plan (SEP). (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Sponsor/Simplified-Employee-Pension-Plan-(SEP (22 Eylül 2015).

Internal Revenue Service. Types of Retirement Plans. (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Sponsor/Types-of-Retirement-Plans-1 (20 Eylül 2015).

Internal Revenue Services. 2015 IRA Deduction Limits - Effect Of Modified AGI On Deduction If You Are Covered By A Retirement Plan At Work. (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/2015-IRA-Deduction-Limits-Effect-of-Modified-AGI-on-Deduction-if-You-Are-Covered-by-a-Retirement-Plan-at-Work (20 Eylül 2015).

Internal Revenue Service. IRC 401(k) Plans - Establishing A 401(k) Plan. (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/IRC-401(k)-Plans-Establishing-a-401(k)-Plan (24 Eylül 2015).

Internal Revenue Service. 401(k) Resource Guide - Plan Sponsors - 401(k) Plan Overview. (t.y.). http://www.irs.gov/Retirement-Plans/Plan-Sponsor/401k-Resource-Guide-Plan-Sponsors-401k-Plan-Overview (24 Eylül 2015).

Investment Company Institute. **The Success of the U.S. Retirement System**. Washington, 2012.

John, David C. ve Ruth Levine, "National Retirement Savings Systems in Australia, Chile, New Zealand and the United Kingdom: Lessons for the United States", **The Retirement Security Project**. Washington: The Retirement Security Project, 2009.

Kelly, Simon ve The Brotherhood of St Laurence. "Reform of the Australian Retirement Income System", **NATSEM Research Report**. Australia: NATSEM, 2009.

Lübeck Business Development Corporation. Germany Tax System. 2005. http://www.luebeck.org/file/fact_sheet_tax_system_eng.pdf (7 Kasım 2015).

Melbourne Mercer Global Pension Index. **Melbourne Mercer Global Pension Report 2015**. Melbourne, 2015.

Milliyet. "İşte Zorunlu BES'te Yeni Dönem Kuralları", 23 Nisan 2016, http://www.milliyet.com.tr/iste-zorunlu-bes-te-yeni-donem/ekonomi/detay/2232165/default.htm (27 Haziran 2016).

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan. Annual Reports on Health and Welfare 1998-1999, http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw/vol1/p1c1s3.html (28 Ocak 2015).

Parliament of Australia. Chronology of Superannuation And Retirement Income In Australia. 2010. http://www.aph.gov.au/binaries/library/pubs/bn/eco/chron_superannuation.pdf (10 Nisan 2015).

PKF International Limited. PKF Worldwide Tax Guide 2013. 2013. http://www.pkf.com/media/1954392/germany%20pkf%20tax%20guide%202013.pdf (7 Kasım 2015).

Office For National Statistics. Pension Trends – Chapter 8: Pension Contributions. 2014. http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171766_386492.pdf (01 Haziran 2015).

Office For National Statistics. Pension Trends – Chapter 9: Pension Scheme Funding and Investment. 2013. http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171766_305526.pdf (01 Haziran 2015).

Onediyo.com. "Tüm Çalışanlara Bireysel Emeklilik Zorunluluğu Geliyor", 11 Nisan 2016. http://onedio.com/haber/tum-calisanlara-bireysel-emeklilik-zorunlulugu-geliyor-704719 (27 Haziran 2016).

Options For Using Your Pension Pot. (t.y.). https://www.moneyadviceservice.org.uk/en/articles/options-for-using-your-pension-pot (2 Ağustos 2015).

Pinera, Jose. "The Chile Model", 1998. Institute of Economic Affairs. ss.24-28. http://www.iea.org.uk/sites/default/files/publications/files/upldeconomicAffairs327pdfSummary.pdf (13 Nisan 2015).

Pensions Policy Institute. The Pensions Primer: A guide To The UK Pensions System. Haziran 2014. http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/pension-facts/pensions-primer-a-guide-to-the-uk-pensions-system (11 Haziran 2015).

Pension Right Center. The United Kingdom's New Retirement Savings Program. 2012. http://www.pensionrights.org/publications/fact-sheet/united-kingdom%E2%80%99s-new-retirement-savings-program (10 Haziran 2015).

Pope, Thomas ve Barra Roantree. "A Survey of the UK Tax System", **IFS Briefing Note BN09**. London: Institute for Fiscal Studies, 2014.

Sabah. "Zorunlu Bireysel Emeklilik Dönemi Başlıyor. İş Giren Herkes...", 19 Aralık 2014. http://www.sabah.com.tr/ekonomi/2014/12/19/zorunlu-bireysel-emeklilik-donemi-basliyor-ise-giren-herkes (27 Haziran 2016).

Santiago Büyükelçiliği Ticaret Müşavirliği Şili: Ülke Bilgi Notu. 2014. http://www.counsellors.gov.tr/upload/SLI/Sili_Ulke_Bilginotu_2014_Acrobat.pdf (04 Nisan 2015).

Shelton, Alison M.. "Chile's Pension System: Background In Brief", **Research Paper**. Washington: Congressional Research Service, 2012.

Social Security Administration. Historical Develoment. (t.y.). http://www.ssa.gov/history/pdf/histdev.pdf (4 Eylül 2015).

Social Security Administration. Retirement Benefits. 2015. http://www.ssa.gov/pubs/EN-05-10035.pdf (24 Eylül 2015).

Social Security System. A Brief History. 2005. http://www.ssa.gov/history/pdf/2005pamphlet.pdf (4 Eylül 2015).

Stuart, Adam ve Chris Frayne. "A Survey Of The UK Tax System", **IFS Briefing Note No. 9**. London: Institute for Fiscal Studies, 2001.

The Chilean Income Tax System. (t.y.). http://www.sii.cl/aprenda_sobre_impuestos/estudios/sistemrenta_ingles.htm (02 Nisan 2015).

Tapia, Waldo. "Description of Private Pension Systems", **OECD Working Papers On Insurance and Private Pensions.** Paris: OECD Publishing, 2008.

The Australian Government - The Treasury. "Pocket Guide To The Australian Taxation System". 2013. http://www.treasury.gov.au/Policy-Topics/Taxation/Pocket-Guide-to-the-Australian-Tax-System (18 Mayıs 2015).

The Australian Government - The Treasury. Re:Think. 2015. http://bettertax.gov.au/files/2015/03/TWP_combined-online.pdf (18 Mayıs 2015).

Todd, Petra E. ve Clement Joubert. "How the Design of a Pension System Influences Old Age Poverty and Gender Equity: A Study of Chile's Private Retirement Accounts System", 2011. University of Pennsylvania. http://www.unc.edu/~joubertc/Draft_GenderPension.pdf (09 Nisan 2015).

Türkiye Meslek Yeterlilik Kurumu, (t.y.) http://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_listesi_yeni&msd=2&Itemid=432 (29 Nisan 2016).

Ulutürk, Süleyman ve Kutlu Dane. "Sosyal Güvenlik Sisteminde Dönüşüm: Burjuvazinin İrade Beyanı ve Ülke Örnekleri", **Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu**. Ankara: Belediye-İş Sendikası Yayını, Antalya Akdeniz Üniversitesi. 22-23 Ekim 2009, ss.361-371.

Verband Der Ersatzkassen e. V. (vdek). Beitragsbemessungsgrenzen Und Beitragssätze 2016/2015. (t.y.). http://www.vdek.com/vertragspartner/arbeitgeber/beitragssaetze.html (01.11.2105).

World Bank. **Averting The Old Age Crisis: Policies To Protect The Old And Promote Growth**. Washington DC. 1994.

2010 Kurumlar Vergisi ve Dolaylı Vergiler Araştırması. (t.y.).https://www.kpmg.com/TR/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/PublishingImages/Corporate-and-Indirect-Tax-Survey-2010-TR.pdf (12 Nisan 2015).