

# ÖMER İLKER GÜVEN

---

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU  
İNSAN KAYNAKLARI  
DANIŞMANI

[omerilkerguven@hotmail.com](mailto:omerilkerguven@hotmail.com)

**0 532 779 00 53**

---

# ÜCRET

# KAVRAMI

# ÜCRETİN TANIMI

---

- İşçi açısından bir gelir unsuru, işveren açısından ise bir maliyet unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Devlet, iş hukukunun işçinin korunması ilkesi çerçevesinde ücrete ilişkin çeşitli düzenlemeler yapmıştır.

# ANAYASA MAD. 55

---

- ❑ Ücret emeğin karşılığıdır.
- ❑ Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.
- ❑ Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur.

# 4857 SAYILI İŞ KANUNU

## MAD.32

---

- Ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

# 193 SAYILI GELİR VERGİSİ KANUNU MAD. 63

---

- Ücret işverene tabi ve belirli bir işverene tabi olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir.

# 6098 SAYILI BORÇLAR KANUNU

## MAD. 393

---

- Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre **ücret** ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.

# ÜCRETİN UNSURLARI

---

- ❑ BİR İŞ KARŞILIĞINDA ÖDENMESİ
- ❑ İŞVEREN VEYA ÜÇÜNCÜ KİŞİLER TARAFINDAN ÖDENMESİ
- ❑ PARA İLE ÖDENMESİ



---

# **ÜCRETİN BELİRLENMESİ**

# ÜCRETİN ZAMANA GÖRE BELİRLENMESİ

---

- Saat, gün, hafta, ay gibi zaman dilimleri esas alınarak hesaplanan ücretlere zamana göre ücret denir

# ÜCRETİN VERİME GÖRE BELİRLENMESİ

---

1. AKORT (PARÇA BAŞINA) ÜCRET
2. GÖTÜRÜ USULÜ ÜCRET

- 
- KOMİSYON ÜCRETİ
  - KARDAN PAY ALMA
  - YÜZDE USULÜ ÜCRET

---

# ÜCRETİN ÖDENMESİ

# ÖDEME YERİ

---

- ❑ Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile **işyerinde** veya özel olarak açılan bir **banka hesabına** ödenir.
- ❑ Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.

# ÖDEME ZAMANI

---

- ❑ Ücret en geç ayda bir ödenir.
- ❑ İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

# ÜCRETİN GÜNÜNDE ÖDENMEMESİ

---

- Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.
- Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.



# İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı Mad. 24

---

- e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse.
- f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

# ÜCRETİN ÖDENME BİÇİMİ

---

- Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, **Türk parası** ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir.
- Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.

- 
- Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurttta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir Şekilde ücret ödemesi yapılamaz.
  - İşçilere yapılacak ek ücret ödemeleri sözleşme ile belirtilerek aynı olarak yapılabilir.

---

**ÜCRET, PRİM, İKRAMİYE VE  
BU NİTELİKTEKİ HER TÜRLÜ  
İSTİHKAKIN BANKALAR  
ARACILIĞIYLA  
ÖDENMESİNE  
DAİR YÖNETMELİK**

# MADDE 10

---

- İşyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az 10 olması hâlinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.

# MADDE 11. ZORUNLULUK HALİ

---

Yönetmelik kapsamında banka aracılığıyla ödeme yapması gereken işverenler, işveren vekilleri veya üçüncü kişiler, işyerlerinin bulunduğu mahalde banka şubesi bulunmaması ya da çalışanlara banka aracılığıyla ödeme yapılmasına imkân bulunmaması hâlinde ödemeler,

T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü şubeleri aracılığıyla yapılır.

---

# **ÜCRET HESAP PUSULASI**

## **İŞ KANUNU MAD.37**

---

İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir **pusula** vermek zorundadır.



# Ücret Hesap Pusulasında;

---

- ❑ ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma,
- ❑ hafta tatili,
- ❑ bayram ve genel tatil ücretleri,
- ❑ asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

# Ücret Alacaklarında Zamanaşımı

---

5 YIL

ZAMANAŞIMI SÜRESİNİN  
BAŞLANGICI ÜCRET ALACAĞININ  
DOĞDUĞU TARİHTİR.

---

# **ÜCRET KESME CEZASI**

- 
- İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.
  - İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir.

- 
- İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin **iki günlük kazancından** fazla olamaz.

- 
- Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır.

---

# ASGARİ ÜCRET

---

İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç **iki yılda bir** belirlenir.



# 01.01.2016 - 31.12.2016 tarihleri arasında (AYLIK ASGARİ ÜCRET);

## 2017 YILI ASGARİ ÜCRET - YASAL KESİNTİLERİ ( 01.01.2017 – 31.12.2017 Dönemi )

<b>Brüt Ücret</b>	1.777,50 TL
Sigorta Primi İşçi Payı	248,85 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	17,78 TL
Gelir Vergisi Matrahı	1.510,88 TL
Gelir Vergisi	226,63 TL
Damga Vergisi	13,49 TL
Kesintiler Toplamı	506,75 TL
<b>Asgari Geçim İndirimi (Bekâr ve Çocuksuz)</b>	133,31 TL
<b>NET ÜCRET (Asgari Ücret + AGİ) (Bekar ve Çocuksuz)</b>	1.404,06 TL

**NET ASGARİ ÜCRET = 1.270,75**

01.01.2016 - 31.12.2016 tarihleri  
arasında (GÜNLÜK ASGARİ ÜCRET)

---

Günlük Asgari Ücret Brüt : 59,25 TL

Günlük Asgari Ücret Net : 42,35 TL

# YILLIK BRÜT ASGARİ ÜCRET

AYLAR	Brüt	SSK İşçi	İşsizlik İşçi	Aylık Gelir Vergisi	Damga Vergisi	Kümülatif Vergi Matrahı	Net	Asgari Geçim İndirimi	Toplam Ele Geçen
Ocak	1.777,50	248,85	17,78	226,63	13,49	1.510,88	1.270,75	133,31	1.404,06
Şubat	1.777,50	248,85	17,78	226,63	13,49	3.021,75	1.270,75	133,31	1.404,06
Mart	1.777,50	248,85	17,78	226,63	13,49	4.532,63	1.270,75	133,31	1.404,06
Nisan	1.777,50	248,85	17,78	226,63	13,49	6.043,50	1.270,75	133,31	1.404,06
Mayıs	1.777,50	248,85	17,78	226,63	13,49	7.554,38	1.270,75	133,31	1.404,06
Haziran	1.777,50	248,85	17,78	226,63	13,49	9.065,25	1.270,75	133,31	1.404,06
Temmuz	1.777,50	248,85	17,78	226,63	13,49	10.576,13	1.270,75	133,31	1.404,06
Ağustos	1.777,50	248,85	17,78	226,63	13,49	12.087,00	1.270,75	133,31	1.404,06
Eylül	1.777,50	248,85	17,78	256,53	13,49	13.597,88	1.240,86	133,31	1.374,17
Ekim	1.777,50	248,85	17,78	302,18	13,49	15.108,75	1.195,21	133,31	1.328,52
Kasım	1.777,50	248,85	17,78	302,18	13,49	16.619,63	1.195,21	133,31	1.328,52
Aralık	1.777,50	248,85	17,78	302,18	13,49	18.130,50	1.195,21	133,31	1.328,52
TOPLAM	21.330,00	2.986,20	213,36	2.976,10	161,88	18.130,50	14.992,49	1.599,72	16.592,21

# YILLIK NET ASGARİ ÜCRET

	Brüt	SSK İşçi	İşsizlik İşçi	Aylık Gelir Vergisi	Damga Vergisi	Kümülatif Vergi Matrahı	Net	Asgari Geçim İndirimi	Toplam Ele Geçen
Ocak	1.777,49	248,85	17,77	226,63	13,49	1.510,87	1.270,75	133,31	1.404,06
Şubat	1.777,49	248,85	17,77	226,63	13,49	3.021,73	1.270,75	133,31	1.404,06
Mart	1.777,49	248,85	17,77	226,63	13,49	4.532,60	1.270,75	133,31	1.404,06
Nisan	1.777,49	248,85	17,77	226,63	13,49	6.043,47	1.270,75	133,31	1.404,06
Mayıs	1.777,49	248,85	17,77	226,63	13,49	7.554,33	1.270,75	133,31	1.404,06
Haziran	1.777,49	248,85	17,77	226,63	13,49	9.065,20	1.270,75	133,31	1.404,06
Temmuz	1.777,49	248,85	17,77	226,63	13,49	10.576,07	1.270,75	133,31	1.404,06
Ağustos	1.777,49	248,85	17,77	226,63	13,49	12.086,93	1.270,75	133,31	1.404,06
Eylül	1.821,95	255,07	18,22	264,08	13,83	13.635,59	1.270,75	133,31	1.404,06
Ekim	1.889,84	264,58	18,90	321,27	14,34	15.241,95	1.270,75	133,31	1.404,06
Kasım	1.889,84	264,58	18,90	321,27	14,34	16.848,32	1.270,75	133,31	1.404,06
Aralık	1.889,84	264,58	18,90	321,27	14,34	18.454,68	1.270,75	133,31	1.404,06
TOPLAM	21.711,39	3.039,61	217,08	3.040,93	164,77	18.454,68	15.249,00	1.599,72	16.848,72

---

# ÜCRET TÜRLERİ

# MAKTU ÜCRET

---

- Çalışanın eline her ay aynı miktarda ücretin geçmesi ve hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil gibi ücretlerin de içinde olduğu ücret türüdür.
- Ücretin sözleşmede bu şekilde belirtildiği durumlarda çalışana ayrıca hafta tatili ve genel tatil ücreti ödenmez, ödenen ücretin içinde olduğu kabul edilir.

- 
- Maktu ücret sisteminde çalışanın herhangi bir sebepten (izinli, istirahatli, mazeretli) işine devam edemediği günler için de ücretinden kesinti yapılamaz, ücret tam olarak ödenir.

# PUANTAJ USULÜ ÜCRET

---

- Saatlik, günlük, haftalık şekilde ücret ödeme şekilleri bulunmaktadır. Bu şekilde ücret alanlar hasta, izinli ya da benzeri nedenlerle çalışmadığı günler için ücret ödenmez.
- 28 gün olan ayda 28; 31 gün olan aylarda 31 günlük ücret ödenir.



- 
- Ancak bu şekilde ücret alanlar için maktu ücrete istisna olan ve aylık ücretin içinde kabul edilen hafta tatil ücreti, genel tatil ücreti, ulusal bayram ücretinin ayrıca ödeneceği hususunda düzenlemeler bulunmaktadır.

# 1. ASIL ÜCRET

---

KÖK ÜCRET

ÇIPLAK ÜCRET

TEMEL ÜCRET

# ASIL ÜCRET

---

- İşçilere bir iş karşılığı nakden yapılan ödemeye asıl ücret denmektedir.

## 2. GİYDİRİLMİŞ ÜCRET

---

Giydirilmiş veya genişletilmiş ücret; asıl ücret ile ücret eklerinin ve yan ödemelerinin birleşmesinden oluşur.

# GİYDİRİLMİŞ ÜCRET

---

- Maaş
- İkramiye
- Prim
- Konut/kira yardımı
- Yemek yardımı
- Servis
- Yakacak yardımı
- Gıda paketleri...

# 3. PRİM

---

- ❑ İşin kapsamına göre asıl ücrete ek olarak yapılan ödemedir.
- ❑ Prim, işverenin isteği doğrultusunda veya sözleşme uyarınca yapılır.
- ❑ Teşvik edici bir ödüllendirme aracı özelliği taşır.

# 4. İKRAMIYE

---

- Kurumlar, kendi iç düzenlemeleri veya prosedürleri çerçevesinde, kapanan hesap döneminin performansına bağlı olarak, hesap dönemi kapandıktan sonra, personele ikramiye adı altında ödeme yapabilmektedirler.

# 5. FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

---

- Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık **kırkbeş** saati aşan çalışmalardır.
- Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde elli** yükseltilmesi suretiyle ödenir.



- 
- Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar **fazla sürelerle** çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde yirmibeş** yükseltilmesiyle ödenir.

- 
- Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmaları karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı **serbest zaman** olarak kullanabilir.

- 
- Fazla saatlerle çalışmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir.
  - Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda **ikiyüzyetmiş** saatten fazla olamaz.

# 6. HAFTA TATİLİ ÜCRETİ

---

- ❑ İşçilere tatil gününden önce haftada 45 saat çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az **yirmidört saat** dinlenme (hafta tatili) verilir.
- ❑ Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

# ÇALIŞILMIŞ GİBİ HESABA KATILAN GÜNLER

---

- ❑ Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- ❑ Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri, **erkekler için 5 gün doğum izni**
- ❑ Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri

# 7. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ ÜCRETİ

---

- Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır.
- Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

- 
- İşçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri **tam olarak,**
  - tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için **bir günlük ücreti** ödenir.

# ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ

---

1 OCAK	1 GÜN
23 NİSAN	1 GÜN
1 MAYIS	1 GÜN
19 MAYIS	1 GÜN
1 TEMMUZ	1 GÜN
30 AĞUSTOS	1 GÜN
<b>29 EKİM</b>	<b>1,5 GÜN</b>
ŞEKER BAYRAMI	3,5 GÜN
KURBAN BAYRAMI	4,5 GÜN

---



## 8. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI

---

- İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.
- Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

# İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

---

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara **ondört** günden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara **yirmi** günden,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara **yirmialtı** günden, az olamaz.

- 
- Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.
  - Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

- 
- ❑ Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.
  - ❑ Tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.
  - ❑ Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

# YILLIK İZİN ÜCRETİ

---

- İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

# Sözleşmenin sona ermesi durumunda yıllık izin ücreti

---

- İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

---

# OTOMATİK (ZORUNLU) BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

- 
- 02 Ocak 2017 Tarihli Resmi Gazete
  - Sayı: 29936
  - **Karar Savısı: 2017/9721**

**ÇALIŞANLARIN İŞVERENLERİ  
ARACILIĞIYLA OTOMATİK  
OLARAK EMEKLİLİK PLANINA  
DAHİL EDİLMESİNE İLİŞKİN  
USUL VE ESASLAR HAKKINDA  
YÖNETMELİK**

---



# KAPSAMI

---

- Türk vatandaşı veya 29/5/2009 tarihli ve **5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun** 28 inci maddesi kapsamında olup 31/5/2006 tarihli ve **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun** 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre çalışanlardan; işverenin kapsama alınma tarihi itibarıyla çalışmakta olan **kırkbeş yaşını doldurmamış kişileri**, ilgili işverene bağlı olarak işverenin kapsama alınmasından sonra işe başlayan ve işe başladığı tarihte kırkbeş yaşını doldurmamış kişileri ve bu çalışanları istihdam eden işverenleri kapsar.

# Özel sektörde çalışanların kapsama alınması

---

- a) Çalışan sayısı **bin ve üzerinde olan** bir işverene bağlı olarak çalışanlar 1/1/2017 tarihinden itibaren,
  - b) Çalışan sayısı **ikiyüzelli ve üzerinde ancak binden az olan** bir işverene bağlı olarak çalışanlar 1/4/2017 tarihinden itibaren,
  - c) Çalışan sayısı **yüz ve üzerinde ancak ikiyüzelliden az olan** bir işverene bağlı olarak çalışanlar 1/7/2017 tarihinden itibaren,
  - ç) Çalışan sayısı **elli ve üzerinde ancak yüzdenden az olan** bir işverene bağlı olarak çalışanlar 1/1/2018 tarihinden itibaren,
  - d) Çalışan sayısı **on ve üzerinde ancak elliden az olan** bir işverene bağlı olarak çalışanlar 1/7/2018 tarihinden itibaren,
  - e) Çalışan sayısı **beş ve üzerinde ancak ondan az olan** bir işverene bağlı olarak çalışanlar 1/1/2019 tarihinden itibaren,
- bu Yönetmelik kapsamında otomatik olarak emeklilik planına dahil edilir.

- 
- Bu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen tarihlerde veya bu tarihlerden daha sonra kapsama dahil işverenlere bağlı çalışmaya başlayanlar, **hizmet akdinin yürürlüğe girmesiyle kendiliğinden emeklilik planına dahil edilir.**
  - Bu madde kapsamında **çalışan sayısının belirlenmesinde, birden fazla işyeri olan işverenler için bütün işyerlerindeki çalışanların toplamı** göz önünde bulundurulur.
  - Bu madde kapsamında çalışan sayılarının tespitinde, ikinci fıkrada belirtilen kapsama alınma tarihleri itibarıyla geçerli **Sosyal Güvenlik Kurumu verileri** dikkate alınır.
  - Kapsama alınma tarihini izleyen dönemler bakımından ise bu tarihi izleyen takvim yılı başları esas alınır. **Bir defa kapsama alınan işverenin çalışan sayısında, kapsama alınma tarihini müteakip gerçekleşen azalmalar dikkate alınmaz.**

# Çalışan katkı payının hesaplanması

---

- Bu Yönetmelik kapsamındaki çalışanların ücretinden işveren tarafından kesilecek çalışan katkı payı tutarı, ilgisine **göre prime esas kazancın veya emeklilik keseneğine esas aylığın yüzde üçü oranında** hesaplanır. Bu şekilde hesaplanan çalışan katkı payı tutarının virgülden sonraki kısmı dikkate alınmaz.

# KATILIMCININ SİSTEME GİRİŞİ VE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

