

SİRKÜLER
Sayı: 2016/162

İstanbul, 29.08.2016
Ref: 4/162

Konu:

ZORUNLU BES KATKI PAYI ÖDENMESİNE DAİR DÜZENLEMİYİ İÇEREN 6740 SAYILI BİREYSEL EMEKLİLİK TASARRUF VE YATIRIM SİSTEMİ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN YAYINLANMIŞTIR

25.08.2016 tarih ve 29812 sayılı Resmi Gazete’de 6740 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun yayınlanmıştır.

6740 sayılı kanun ile yapılan düzenlemeler **1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe girecektir.**

6740 sayılı kanunun 1. Maddesi ile 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Çalışanların otomatik olarak bir emeklilik planına dâhil edilmesi

*EK MADDE 2- Türk vatandaşı veya 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamında olup **kırk beş yaşını doldurmamış** olanlardan 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun **4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre çalışmaya başlayanlar**, işverenin bu kanun hükümlerine göre düzenlediği bir emeklilik sözleşmesiyle emeklilik planına dâhil edilir. İşveren, çalışanını ancak otomatik katılım için emeklilik planı düzenleme konusunda Müsteşarlıkça uygun görülen şirketlerden birinin sunacağı emeklilik planına dâhil edebilir. **Bakanlar Kurulu, bu madde uyarınca emeklilik planına dâhil edilecek işyerleri ile çalışanları ve bu kapsamdaki uygulama esaslarını belirlemeye yetkilidir.***

*Çalışan katkı payı, çalışanın 5510 sayılı kanunun 80 inci maddesi çerçevesinde belirlenen **prime esas kazancının yüzde üçüne** karşılık gelen tutardır. Bu oranı iki katına kadar artırmaya, yüzde bire kadar azaltmaya veya katkı payına maktu limit getirmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir. **Bu tutar, en geç çalışanın ücretinin ödeme gününü takip eden iş günü, bu kanun hükümleri uyarınca işveren tarafından şirkete aktarılır.** İşveren bu madde uyarınca katkı payını zamanında şirkete aktarmaz veya geç aktarırsa çalışanın 5 inci maddedeki hesaplama yöntemi uyarınca varsa birikiminde oluşan parasal kaybindan sorumludur. Çalışan, otomatik katılıma ilişkin emeklilik sözleşmesinde belirlenen tutardan daha yüksek bir tutarda **kesinti** yapılmasını işverenden talep edebilir.*

Çalışan, emeklilik planına dâhil olduğunun kendisine bildirildiği tarihi müteakip iki ay içinde sözleşmeden cayabilir. Cayma hâlinde, ödenen katkı payları, varsa hesabında bulunan yatırım gelirleri ile birlikte **on iş günü içinde çalışana iade edilir.** Şirket, cayma süresince ödenen katkı paylarının değer kaybetmemesini sağlayacak şekilde fon yönetiminden sorumludur. Cayma hakkını kullanmayan çalışan Müsteşarlıkça belirlenen hâllerde katkı payı ödemesine ara verilmesini talep edebilir.

Bu madde kapsamında bir emeklilik sözleşmesi bulunan çalışanın işyerinin değişmesi hâlinde, yeni işyerinde bu madde kapsamında bir emeklilik planı var ise çalışanın birikimi ve sistemde kazandığı emekliliğe esas süresi yeni işyerindeki emeklilik sözleşmesine aktarılır. Yeni işyerinde emeklilik planının bulunmaması hâlinde çalışan, talep ederse önceki işyerinde düzenlenmiş sözleşme kapsamında katkı payı ödemeye devam edebilir, talep etmezse bu madde kapsamındaki emeklilik sözleşmesi sonlandırılır. Çalışan bu yöndeki talebini, işyeri değişikliğini izleyen ayın sonuna kadar şirkete bildirmek zorundadır.

Çalışan adına bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı payları üzerinden ek 1 inci maddedeki usul ve esaslara göre bu madde uyarınca ayrıca Devlet katkısı sağlanır. **Çalışanın bu madde kapsamında cayma hakkını kullanmaması hâlinde, sisteme girişte bir defaya mahsus olmak üzere, ek 1 inci maddedeki Devlet katkısı hak etme ve ödeme koşuluna tabi olmak kaydıyla, bin Türk lirası tutarında ilave Devlet katkısı sağlanır.** Bakanlar Kurulu, bu tutarı yarısına kadar artırmaya veya yarısına kadar azaltmaya yetkilidir. **Emeklilik hakkının kullanılması hâlinde, hesabında bulunan birikimi en az on yıllık, yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında almayı tercih eden çalışana, birikiminin yüzde beşi karşılığı ek Devlet katkısı ödemesi yapılır.** Bu madde hükmüne göre çalışan katkı payının takip ve tahsil sorumluluğu şirkete aittir. Müsteşarlık takip ve tahsil sorumluluğunun bu amaçla yetkilendirilecek bir kuruluşça yerine getirilmesine karar verebilir. Bankalar, Sosyal Güvenlik Kurumu ve ilgili diğer kamu kurumları, çalışan katkı payının takip ve tahsili ile Devlet katkısının hesaplanması için ihtiyaç duyulan verileri, Müsteşarlıkça belirlenen usul ve esaslara göre emeklilik gözetim merkezi ile bu maddeye göre takip ve tahsil sorumluluğu ile yetkilendirilecek kuruluşça aktarır. Emeklilik gözetim merkezi ile bu maddeye göre yetkilendirilecek kuruluş, söz konusu verileri şirketler ile paylaşabilir. Bu verilerden kişisel nitelikte olanlar, veri sahibinin açık rızasının alınmasına gerek olmaksızın ilgili kuruluşlar arasında paylaşılabilir ve veri paylaşımı, kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuat hükümlerine aykırılık teşkil etmez.

Bu madde kapsamında sunulan emeklilik planları kapsamında şirketlerce 7 nci madde uyarınca **fon işletim gideri kesintisi dışında başka bir kesinti yapılamaz.** Çalışan katkı payı, işverenin taraf olduğu 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu kapsamındaki haciz ve iflas yoluyla takip bakımından işçi alacağı niteliğinde imtiyazlı bir olacaktır. İşverenler bu madde kapsamındaki yükümlülükleri bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından denetlenir. İşverenin bu madde kapsamındaki yükümlülüklerine ve bu madde uyarınca yürürlüğe konulan düzenlemelere uymaması hâlinde, her bir ihlal için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yüz Türk lirası idari para cezası uygulanır.

Bakan, belirleyeceği esaslar dâhilinde bu kanun kapsamındaki Devlet katkısının ilgililerin hesaben takip edebilmesini sağlayacak şekilde taahhüt olarak hesaplanmasına ve taahhüt edilen tutarların ödenmesine karar vermeye ve mevcut katılımcıların Devlet katkılarının değerlendirilmesine ilişkin usul ve esasları belirlemeye yetkilidir. Bakan, bu kanun uyarınca kurulacak fonların içeriğini belirleyebilir ve fonlara sayı sınırı getirebilir. Bu kanun uyarınca yapılacak bildirimler, Müsteşarlığın belirleyeceği usul ve esaslar çerçevesinde güvenli elektronik iletişim araçları ile de yapılabilir.

Çalışanın işvereni aracılığıyla bir emeklilik planına dâhil olması, işveren tarafından şirket ve plan belirlenmesinde göz önünde bulundurulacak kriterler, katkı paylarının yatırıma yönlendirileceği fonlar, işverenin şirket ile yapacağı sözleşme, cayma hakkı, çalışanın işyerinin değişmesi hâlinde işverenin çalışana bir emeklilik planına dâhil etmesi, işyeri değişikliğinde birikimin aktarılması, çalışma ilişkisi sona eren çalışanın talebi üzerine ilgili emeklilik planına ödeme yapması, ara verme, sistemden ayrılma, Devlet katkısının ödenmesi ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar Müsteşarlık tarafından belirlenir.”

6740 sayılı kanunun 2. Maddesi ile 4632 sayılı kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 2- Bu maddeyi ihdas eden kanunun yürürlüğe girdiği tarihte kırk beş yaşını doldurmamış olan çalışanlar, ek 2 nci madde hükümleri çerçevesinde otomatik olarak emeklilik planına dâhil edilir.”

Öncelikle belirtmek gerekir ki, Bakanlar Kurulu, yukarıda yer verdiğimiz düzenleme uyarınca emeklilik planına dâhil edilecek işyerleri ile çalışanları ve bu kapsamdaki uygulama esaslarını belirlemeye yetkilidir. Bakanlar Kurulu tarafından bu yetkinin bir an evvel kullanılması ve düzenleme kapsamına hangi işyerlerinin ve çalışanların dahil olacağını ve uygulama esaslarının belirlenmesi önem arz etmektedir. Özellikle aşağıda detaylı şekilde açıklayacağımız üzere, 2017 yılı bütçeleri hazırlanırken şirketlerinin kapsamda olup olmayacağı bilgisi işverenler açısından büyük önem taşımaktadır.

Yasal düzenlemeye göre, 1 Ocak 2017 tarihinden itibaren, 5510 sayılı kanun kapsamında 4/a veya 4/c sigortalısı olarak çalışmakta olan ve 45 yaşını doldurmamış olan sigortalıların işverenleri tarafından her ay bu kişilerin sigorta primine esas kazançlarının %3’ü oranında hesaplanarak kesilecek tutar, “**Çalışan katkı payı**” adı altında Müsteşarlıkça belirlenecek emeklilik şirketine aktarılacaktır.

Maddenin ikinci fıkrasına göre, hesaplanacak tutar en geç çalışanın **ücretinin ödeme gününü takip eden iş günü**, 4632 sayılı kanun hükümleri uyarınca işveren tarafından emeklilik şirketine aktarılacaktır. İşveren katkı payını zamanında emeklilik şirketine aktarmaz veya geç aktarırsa çalışanın 4632 sayılı kanunun 5. maddesindeki hesaplama yöntemi uyarınca varsa birikiminde oluşan parasal kayıbdan sorumlu olacaktır. Çalışan, otomatik katılıma ilişkin

emeklilik sözleşmesinde belirlenen tutardan daha yüksek bir tutarda **kesinti yapılmasını** işverenden talep edebilecektir.

Yasa metninde “*kesinti yapılması*” ibaresine yer verilmiş olmakla birlikte, **net ücret üzerinden anlaşılacak** akdedilen iş sözleşmeleri kapsamında **çalıştırılan ücretlilerin maaşından kesinti yapıp yapılamayacağına** dair, uygulamada tereddüt yaşanacağı düşüncesindeyiz. Tam olarak olmasa dahi sistem genel hatları itibariyle yıllar önce uygulanan tasarrufu teşvik fonu kesintisine benzemektedir diyebiliriz. Uygulamada işvereni ile net ücret üzerinden anlaşan çalışanların maaşları üzerinden hesaplanan tasarrufu teşvik fonu kesintileri net ücretten kesilmiyor ve işverenin bir maliyeti oluyordu. Bize göre ise, “*çalışan adına*” bir ödeme yapılacağı için ve ödeme “*çalışan katkı payı*” olarak adlandırıldığından, çalışanın maaşından kesilmesi gereken bir unsur olacağı düşüncesindeyiz. Diğer taraftan maddenin ikinci fıkrasında yer verilen “*Çalışan, otomatik katılıma ilişkin emeklilik sözleşmesinde belirlenen tutardan daha yüksek bir tutarda kesinti yapılmasını işverenden talep edebilir.*” cümlesindeki “kesinti” ibaresi de bu görüşümüzü destekler niteliktedir. Ayrıca cayma halinde yapılan kesinti tutarı çalışana iade edileceğinden bu kesintinin çalışan tarafından karşılanması gerektiği sonucuna ulaşmaktayız.

Çalışan, emeklilik planına dâhil olduğunun kendisine bildirildiği tarihi müteakip **iki ay içinde** sözleşmeden cayabilecektir. Cayma hâlinde, ödenen katkı payları, varsa hesabında bulunan yatırım gelirleri ile birlikte on iş günü içinde çalışana iade edilecektir. Müsteşarlık tarafından yapılacak ikincil düzenlemelerde bu **cayma hakkının net olarak hangi tarihten itibaren kullanılacağı** de açıklığa kavuşturulmalıdır. Yasanın lafzına göre, çalışanın **iki ay beklemesine gerek olmadığı**; işveren tarafından emeklilik planına dâhil olduğunun **kendisine bildirildiği anda** cayma hakkı olacağı düşüncesindeyiz. İkincil düzenlemelerde bu konunun da mutlaka açık ve net bir şekilde netlik kazanması faydalı olacaktır.

Yasal düzenlemenin uygulamaya başlanabilmesi için;

- Çalışanın işvereni aracılığıyla bir emeklilik planına dâhil olması,
- İşveren tarafından şirket ve plan belirlenmesinde göz önünde bulundurulacak kriterler,
- Katkı paylarının yatırıma yönlendirileceği fonlar,
- İşverenin şirket ile yapacağı sözleşme,
- Cayma hakkı,
- Çalışanın işyerinin değişmesi hâlinde işverenin çalışana bir emeklilik planına dâhil etmesi,
- İşyeri değişikliğinde birikimin aktarılması,
- Çalışma ilişkisi sona eren çalışanın talebi üzerine ilgili emeklilik planına ödeme yapması,
- Ara verme,
- Sistemden ayrılma,
- Devlet katkısının ödenmesi ve

- Maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar

konularında Müsteşarlık tarafından belirlemeler yapılacaktır.

Gerek Bakanlar Kurulu tarafından gerekse Müsteşarlıkça gerekli düzenlemelerin bir an evvel yapılarak yayınlanması, işverenler ile çalışanların karar alma süreçleri açısından büyük önem arz etmektedir.

Saygılarımızla,

**DENGE İSTANBUL YEMİNLİ
MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.**

EK:

6740 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

(*) Sirkülerlerimizde yer verilen açıklamalar sadece bilgilendirme amaçlıdır. Tereddüt edilen hususlarda kesin işlem tesis etmeden önce konusunda uzman bir danışmandan görüş ve destek alınması tavsiyemiz olup; sadece sirkülerlerimizdeki açıklamalar dayanak gösterilerek yapılacak işlemler sonucunda doğacak zararlardan müşavirliğimiz sorumlu olmayacaktır.

(**) Sirkülerlerimiz hakkında görüş, eleştiri ve sorularınız için aşağıda bilgileri yer alan uzmanlarımıza yazabilirsiniz.

Erkan YETKİNER

YMM

Mazars/Denge, Ortak

eyetkiner@mazarsdenge.com.tr

Güray ÖĞREDİK

SMMM

Mazars/Denge, Direktör

gogredik@mazarsdenge.com.tr

**BİREYSEL EMEKLİLİK TASARRUF VE YATIRIM SİSTEMİ KANUNUNDA
DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN**

Kanun No. 6740

Kabul Tarihi: 10/8/2016

MADDE 1- 28/3/2001 tarihli ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Çalışanların otomatik olarak bir emeklilik planına dâhil edilmesi

EK MADDE 2- Türk vatandaşı veya 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamında olup kırk beş yaşını doldurmamış olanlardan 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre çalışmaya başlayanlar, işverenin bu Kanun hükümlerine göre düzenlediği bir emeklilik sözleşmesiyle emeklilik planına dâhil edilir. İşveren, çalışanını ancak otomatik katılım için emeklilik planı düzenleme konusunda Müsteşarlıkça uygun görülen şirketlerden birinin sunacağı emeklilik planına dâhil edebilir. Bakanlar Kurulu, bu madde uyarınca emeklilik planına dâhil edilecek işyerleri ile çalışanları ve bu kapsamdaki uygulama esaslarını belirlemeye yetkilidir.

Çalışan katkı payı, çalışanın 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesi çerçevesinde belirlenen prime esas kazancının yüzde üçüne karşılık gelen tutardır. Bu oranı iki katına kadar arttırmaya, yüzde bire kadar azaltmaya veya katkı payına maktu limit getirmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir. Bu tutar, en geç çalışanın ücretinin ödeme gününü takip eden iş günü, bu Kanun hükümleri uyarınca işveren tarafından şirkete aktarılır. İşveren bu madde uyarınca katkı payını zamanında şirkete aktarmaz veya geç aktarırsa çalışanın 5 inci maddedeki hesaplama yöntemi uyarınca varsa birikiminde oluşan parasal kaybindan sorumludur. Çalışan, otomatik katılıma ilişkin emeklilik sözleşmesinde belirlenen tutardan daha yüksek bir tutarda kesinti yapılmasını işverenden talep edebilir.

Çalışan, emeklilik planına dâhil olduğunun kendisine bildirildiği tarihi müteakip iki ay içinde sözleşmeden cayabilir. Cayma hâlinde, ödenen katkı payları, varsa hesabında bulunan yatırım gelirleri ile birlikte on iş günü içinde çalışana iade edilir. Şirket, cayma süresince ödenen katkı paylarının değer kaybetmemesini sağlayacak şekilde fon yönetiminden sorumludur. Cayma hakkının kullanılmayan çalışan Müsteşarlıkça belirlenen hâllerde katkı payı ödemesine ara verilmesini talep edebilir.

Bu madde kapsamında bir emeklilik sözleşmesi bulunan çalışanın işyerinin değişmesi hâlinde, yeni işyerinde bu madde kapsamında bir emeklilik planı var ise çalışanın birikimi ve sistemde kazandığı emekliliğe esas süresi yeni işyerindeki emeklilik sözleşmesine aktarılır. Yeni işyerinde emeklilik planının bulunmaması hâlinde çalışan, talep ederse önceki işyerinde düzenlenmiş sözleşme kapsamında katkı payı ödemeye devam edebilir, talep etmezse bu madde kapsamındaki emeklilik sözleşmesi sonlandırılır. Çalışan bu yöndeki talebini, işyeri değişikliğini izleyen ayın sonuna kadar şirkete bildirmek zorundadır.

Çalışan adına bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı payları üzerinden ek 1 inci maddedeki usul ve esaslara göre bu madde uyarınca ayrıca Devlet katkısı sağlanır. Çalışanın bu madde kapsamında cayma hakkını kullanmaması hâlinde, sisteme girişte bir defaya mahsus olmak üzere, ek 1 inci maddedeki Devlet katkısı hak etme ve ödeme koşuluna tabi olmak kaydıyla, bin Türk lirası tutarında ilave Devlet katkısı sağlanır. Bakanlar Kurulu, bu tutarı yarısına kadar artırmaya veya yarısına kadar azaltmaya yetkilidir. Emeklilik hakkının kullanılması hâlinde, hesabında bulunan birikimi en az on yıllık, yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında almayı tercih eden çalışana, birikiminin yüzde beşi karşılığı ek Devlet katkısı ödemesi yapılır. Bu madde hükmüne göre çalışan katkı payının takip ve tahsil sorumluluğu şirkete aittir. Müsteşarlık takip ve tahsil sorumluluğunun bu amaçla yetkilendirilecek bir kuruluşca yerine getirilmesine karar verebilir. Bankalar, Sosyal Güvenlik Kurumu ve ilgili diğer kamu kurumları, çalışan katkı payının takip ve tahsili ile Devlet katkısının hesaplanması için ihtiyaç duyulan verileri, Müsteşarlıkça belirlenen usul ve esaslara göre emeklilik gözetim merkezi ile bu maddeye göre takip ve tahsil sorumluluğu ile yetkilendirilecek kuruluşca aktarır. Emeklilik gözetim merkezi ile bu maddeye göre yetkilendirilecek kuruluş, söz konusu verileri şirketler ile paylaşabilir. Bu verilerden kişisel nitelikte olanlar, veri sahibinin açık rızasının alınmasına gerek olmaksızın ilgili kuruluşlar arasında paylaşılabilir ve veri paylaşımı, kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuat hükümlerine aykırılık teşkil etmez.

Bu madde kapsamında sunulan emeklilik planları kapsamında şirketlerce 7 nci madde uyarınca fon işletim gideri kesintisi dışında başka bir kesinti yapılamaz. Çalışan katkı payı, işverenin taraf olduğu 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu kapsamındaki haciz ve iflas yoluyla takip bakımından işçi alacağı niteliğinde imtiyazlı bir alacaktır. İşverenler bu madde kapsamındaki yükümlülükleri bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından denetlenir. İşverenin bu madde kapsamındaki yükümlülüklerine ve bu madde uyarınca yürürlüğe konulan düzenlemelere uymaması hâlinde, her bir ihlal için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yüz Türk lirası idari para cezası uygulanır.

Bakan, belirleyeceği esaslar dâhilinde bu Kanun kapsamındaki Devlet katkısının ilgililerin hesaba takip edebilmesini sağlayacak şekilde taahhüt olarak hesaplanmasına ve taahhüt edilen tutarların ödenmesine karar vermeye ve mevcut katılımcıların Devlet katkılarının değerlendirilmesine ilişkin usul ve esasları belirlemeye yetkilidir. Bakan, bu Kanun uyarınca kurulacak fonların içeriğini belirleyebilir ve fonlara sayı sınırı getirebilir. Bu Kanun uyarınca yapılacak bildirimler, Müsteşarlığın belirleyeceği usul ve esaslar çerçevesinde güvenli elektronik iletişim araçları ile de yapılabilir.

Çalışanın işvereni aracılığıyla bir emeklilik planına dâhil olması, işveren tarafından şirket ve plan belirlenmesinde göz önünde bulundurulacak kriterler, katkı paylarının yatırma yönlendirileceği fonlar, işverenin şirket ile yapacağı sözleşme, cayma hakkı, çalışanın işyerinin değişmesi hâlinde işverenin çalışana bir emeklilik planına dâhil etmesi, işyeri değişikliğinde birikimin aktarılması, çalışma ilişkisi sona eren çalışanın talebi üzerine ilgili emeklilik planına ödeme yapması, ara verme, sistemden ayrılma, Devlet katkısının ödenmesi ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar Müsteşarlık tarafından belirlenir.”

MADDE 2- 4632 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 2- Bu maddeyi ihdas eden Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte kırk beş yaşını doldurmamış olan çalışanlar, ek 2 nci madde hükümleri çerçevesinde otomatik olarak emeklilik planına dâhil edilir.”

MADDE 3- Bu Kanun 1/1/2017 tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

24/08/2016