

Sirküler No: 1981

Sirküler Tarihi: 22.12.2016

KONU: ÇALIŞANLARIN OTOMATİK OLARAK BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE DAHİL EDİLMESİ HAKKINDA YÖNETMELİKLERLE YAPILAN YENİ DÜZENLEMELER.

6740 sayılı "BİREYSEL EMEKLİLİK TASARRUF VE YATIRIM SİSTEMİ KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN" ile ilgili açıklamalarımızı 07.09.2016 tarih ve 1908 nolu sirkümüzle yapmıştık. Söz konusu Kanunla **çalışanların işverenleri aracılığıyla 4632 sayılı Kanuna eklenen ek 2 nci maddesi kapsamında bireysel emeklilik sistemine dâhil edilmesi ile ilgili Yönetmelikler** (2 adet) 17.12.2016 tarih ve 29921 nolu Resmi Gazetede yayımlandı.

Yönetmeliklerdeki önemli hususlar aşağıdadır.

1- Çalışanlar, işverenin akdetmiş olduğu bir gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi kapsamında, ilgili emeklilik planına dâhil edilecektir. Birden fazla işveren ile iş akdi bulunan çalışanlar her bir işveren tarafından sunulan emeklilik planına ayrı ayrı dâhil edilecektir.

2- 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) (Hizmet akdiyle çalışanlar) veya (c) (Kamu Çalışanları) bentleri kapsamında olmayanlar sisteme dâhil edilmeyecektir.

3- İşverenler, işyerindeki çalışanlarını farklı emeklilik planlarına dâhil edebilecekler.

4- İlgili emeklilik planına göre çalışanın ücretinden kesilmek suretiyle yapılan ilk katkı payının şirket hesaplarına nakden intikal ettiği tarihi takip eden işgünü emeklilik planına dâhil edildiği şirket tarafından çalışana posta yoluyla veya güvenli elektronik iletişim araçları ile bildirilecektir. Çalışan, bu bildirim müteakip iki ay içinde cayma hakkını kullanabilecektir.

Cayma süresinden sonra da çalışan dilediği zaman sistemden ayrılabilir. Cayma talebi, çalışan tarafından posta yoluyla veya güvenli elektronik iletişim araçlarıyla ilgili emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre işverene veya şirkete bildirilecektir. Cayma bildirimini ulaşmasını müteakip on iş günü içinde ödenen katkı payları, varsa hesabında bulunan yatırım gelirleri ile birlikte çalışana iade edilecektir.

5- Çalışan, asgari tutardan daha yüksek bir oranda ödeme yapmak istediği katkı payı oranını işverene bildirmelidir. Bu şekilde katkı payı oranını artıran bir çalışan daha sonra belirlenen oranın altında kalmamak kaydıyla katkı payı oranını işverenden talepte bulunarak azaltabilir. Çalışanlar bu taleplerini ilgili ayın ücret hesaplaması tamamlanmadan önce bildirmekle yükümlüdürler. Ücret hesaplaması tamamlandıktan sonra gelen talepler bir sonraki ödeme döneminden itibaren gerçekleştirilmelidir.

6- Katkı payı ücretten kesilmek suretiyle gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi kapsamında çalışan adına açılan bireysel emeklilik hesabına aktarılacaktır.

7- Bireysel emeklilik katkı payı kesintisinde çalışanların prime esas kazançları tutarı dikkate alınacaktır.

8- Katkı payı, en geç madde 22/D hükümleri kapsamında belirlenen ücret ödeme gününü takip eden işgünü, banka aracılığıyla şirketçe bildirilen tek bir hesaba aktarılacaktır.

9- Çalışma ilişkisi sona eren çalışan, Müsteşarlıkça belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde en az ilgili takvim yılının ilk altı ayında uygulanacak asgari brüt ücretin yüzde üçü oranında katkı payı ödemeye devam edebilecektir. Çalışan katkı payı ödemeye devam etmeyi talep etmezse ilgili emeklilik sözleşmesinden ayrılma işlemi gerçekleştirilir. Çalışan katkı payı ödemeye yönelik talebini, işten ayrılma tarihini izleyen ayın sonuna kadar şirkete bildirmek zorundadır.

10- Bireysel emeklilik sistemine dâhil edilen ve işyerinin değiştiği tarih itibarıyla sistemde bulunan bir çalışanın bireysel emeklilik hesabındaki birikimi ile varsa ödenen devlet katkısı, yeni işyerinde çalışanlara sunulan bir emeklilik planı bulunması halinde, yeni işyerindeki plana aktarılacak ve çalışanın sistemde kazandığı emekliliğe esas süresi ile devlet katkısının hak edilmesine esas süresi yeni işyerindeki planda aynen korunacaktır. Yeni plana aktarma şirket değişikliği gerektirmesi halinde aktarım, şirket değişikliği gerektirmemesi halinde ise plan değişikliği süreçleri Müsteşarlıkça belirlenen esaslar çerçevesinde gerçekleştirilecektir.

11- Bireysel emeklilik sistemine dâhil edilen ve işyerinin değiştiği tarih itibarıyla sistemde bulunan bir çalışan, yeni işyerinde çalışanlara sunulan bir emeklilik planı bulunmaması halinde, önceki işyerinde dâhil olduğu emeklilik planı kapsamında Müsteşarlıkça belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde en az ilgili takvim yılının ilk altı ayında uygulanacak asgari brüt ücretin yüzde üçü oranında katkı payı ödemeye devam edebilecektir. Yeni işyerinin kapsama alınması halinde, çalışan, işvereni tarafından 22/B maddesi hükümleri kapsamında yeni işyeri kapsamındaki emeklilik planına dâhil edilecektir.

12- Çalışan katkı payı ödemeye ara vermeyi talep edebilir. Bu talep, talep tarihinden itibaren azami 3 aylık süre için yapılabilir. Bu sürenin bitiminden önce veya bitimini müteakip tekrar ara verme talebinde bulunulması mümkündür. Çalışanın ara verme talebini iletmesi üzerine çalışana ödenen ücretten katkı payı kesintisi yapılamaz.

13- İşverenin ödemesi gereken bir katkı payını ödeme tarihinden itibaren otuz gün içinde ödememesi halinde, bu durum şirket tarafından, katılımcının tanımlı elektronik posta adresine, tanımlı cep telefonuna kısa mesaj yoluyla veya faksına, bunlar yoksa posta adresine beş iş günü içinde bildirilecektir.

14- Çalışan cayma hakkını kullanmaması halinde, cayma hakkının olduğu ayı takip eden hesap döneminde, sisteme girişte bir defaya mahsus olmak üzere, 1.000 TL tutarında başlangıç devlet katkısı hesaplanacaktır.

15- Emeklilik hakkının kullanılması halinde, bireysel emeklilik hesabında bulunan birikimini en az on yıl süreli yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında almayı tercih eden çalışana, birikiminin %5'i karşılığı ek devlet katkısı olarak ödenecektir.

16- Vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenler hariç olmak üzere, on yıl tamamlanmadan tek primli yıllık gelir sigortasının sonlandırılması halinde, yapılan ek devlet katkısı ödemesinin iki misli, hak kazanılmayan devlet katkısının tabi olduğu usullere göre genel bütçeye gelir kaydedilmek üzere iade edilecektir.

Yukarıdaki hususlar 01.01.2017 tarihinden itibaren geçerli olacağından işveren, işveren vekilleri veya bu işten sorumlu olan yöneticilerin uygulama için Yönetmeliklerin tamamını gözden geçirmelerini öneririz.

Bilgilerinize sunarız.

Ş.A. Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş