

DENET VERGİ SİRKÜLER



Sirküler Tarihi : 25.08.2016
Sirküler No : 2016/074

ÇALIŞANLARIN OTOMATİK OLARAK BİREYSEL EMEKLİLİK PLANINA DAHİL EDİLMESİNE YÖNELİK YENİ DÜZENLEME (6740 SAYILI KANUN)

6740 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 25.08.2016 tarih ve 29812 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Bu Kanun’la 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa eklenen Ek 2. Madde ve Geçici Madde 2 ile, kırk beş yaşını doldurmamış çalışanların zorunlu olarak bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesine yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

Yapılan düzenlemeleri aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

1. Kapsama giren çalışanlar, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4/a (eski SSK) ve 4/c (eski Emekli Sandığı) maddeleri kapsamında çalışan sigortalılardır. Bunun yanı sıra Türk Vatandaşı veya 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunun 28. Maddesi kapsamında olmak ve kırk beş yaşını da doldurmamış olmak gerekmektedir.
2. Ek 2. Madde, bu Kanunun yürürlüğe gireceği 1.1.2017 tarihinden sonra çalışmaya başlayanları kapsamakla beraber, Geçici 2. Madde ile 1.1.2017 tarihinde halen çalışmakta olup kırk beş yaşını doldurmamış olanların da otomatik olarak emeklilik planına dâhil edilmesi öngörülmektedir. Diğer bir ifade ile, ister Kanunun yürürlüğe gireceği 1.1.2017 tarihinden önce işe girip çalışmaya devam etmekte olsun ister se 1.1.2017 tarihinden sonra çalışmaya başlasın, yukarıdaki şartları sağlayan tüm çalışanlar, bireysel emeklilik sigortasına dâhil edilecektir. Kanunda hâlihazırda bireysel emeklilik yaptırmış olan çalışanlar için bir muafiyet öngörülmemiştir.

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited’in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2015 yılında 7,3 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 150’den fazla ülkede bulunan 1.408 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 64.000 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlarla ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

3. Çalışanların bireysel emeklilik sistemine girip bir emeklilik planına dâhil edilmesi işlemi, işverenleri tarafından yapılacaktır. Kapsama giren işverenler için asgari bir personel sayısı öngörülmemiştir. İşverenler, çalışanlarını ancak otomatik katılım için Müsteşarlıkça uygun görülen şirketlerden birinin sunacağı emeklilik planına dâhil edebilir.
4. Çalışan katkı payı, sigorta primine esas kazancının %3 üne karşılık gelen tutar olacaktır. Bakanlar Kurulu bu oranı iki katına kadar artırmaya veya yüzde bire kadar azaltmaya veya katkı payına maktu limit getirmeye yetkilidir. Çalışan, otomatik katılıma ilişkin emeklilik sözleşmesinde belirlenen tutardan daha yüksek bir tutarda kesinti yapılmasını talep edebilir.
5. Çalışan katkı payı, işveren tarafından çalışanın ücretinden kesilir ve en geç çalışanın ücretinin ödeme gününü takip eden iş günü BES şirketine yatırılır. İşveren, katkı payını zamanında yatırmaz veya geç yatırırsa, çalışanın parasal kaybindan sorumlu olur. Diğer yandan işverenin çalışanlarını hiç sisteme dâhil etmemesi veya etse bile ücretten hiç kesinti yapmadan **çalışanın ücretini tam olarak kendisine ödeyip** sisteme katkı payı aktarmaması halinde, çalışanın kaybının olmayacağı için işverenin maddi bir sorumluluğunun olmayacağını düşünüyoruz. Bununla birlikte bu durumdaki işverenlerin aşağıdaki 11. Maddede belirtilen idari para cezasına maruz kalacakları anlaşılmaktadır.
6. Çalışan, emeklilik planına dâhil olduğunun kendisine bildirildiği tarihi müteakip iki ay içinde sözleşmeden cayabilir. Cayma halinde, ödenen katkı payları, varsa hesabında bulunan yatırım gelirleri ile birlikte on iş günü içinde çalışana iade edilir. Cayma hakkını kullanmayan çalışan, Müsteşarlıkça belirlenen hallerde katkı payı ödemesine ara verilmesini talep edebilir.
7. Bu madde kapsamında bir emeklilik sözleşmesi bulunan çalışanın işyerinin değişmesi halinde, 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 halinde çalışan, talep ederse önceki işyerinde düzenlenmiş sözleşme kapsamında katkı payı ödemeye devam edebilir. Talep etmezse bu madde kapsamındaki emeklilik sözleşmesi sona erdirilir. Çalışan bu iradesini, işyeri değişikliğini izleyen ayın sonuna kadar şirkete bildirmek zorundadır.
8. Çalışan adına bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı payı üzerinden Kanunun ek 1. Maddesi kapsamında ayrıca Devlet katkısı sağlanır.¹ Çalışanın bu madde kapsamında cayma hakkını kullanmaması halinde, sisteme girişte bir defaya mahsus olmak üzere, ek 1. Maddedeki Devlet katkısı hak etme ve ödeme

¹ İşveren tarafından ödenenler hariç katılımcı adına bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı paylarının yüzde yirmibeşine karşılık gelen tutar, şirketler tarafından emeklilik gözetim merkezine iletilen bilgiler esas alınarak Devlet katkısı olarak emeklilik gözetim merkezince hesaplanır. Devlet katkısı, Müsteşarlık bütçesine konulan ödenekten katılımcıların ilgili hesaplarına şirketler aracılığıyla aktarılmak üzere emeklilik gözetim merkezine ödenir. Şu kadar ki, bir katılımcı için bir takvim yılında ödenen ve Devlet katkısı tutarının hesaplanmasına esas teşkil eden katkı paylarının toplamı ilgili takvim yılına ait hesaplama ilişkin dönemin sona erdiği tarihte geçerli brüt asgari ücretin hesaplama dönemine isabet eden toplam tutarını aşamaz. Bu ödenekten bütçenin diğer kalemlerine hiçbir şekilde aktarma yapılamaz. Devlet katkısı, katkı payı ödemelerinden ayrı olarak takip edilir ve Müsteşarlıkça belirlenen yatırım araçlarında yatırıma yönlendirilir.

koşuluna tabi olmak kaydıyla, bin TL tutarında ilave Devlet katkısı sağlanır. Bakanlar Kurulu bu tutarı yarısına kadar artırıp indirmeye yetkilidir. Emeklilik hakkının kullanılması halinde, 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.

9. Bu madde kapsamında çalışan katkı payının takip ve tahsil sorumluluğu BES şirketlerine aittir. Müsteşarlık, bu sorumluluğun bu amaçla yetkilendirilecek bir kuruluşça yerine getirilmesine karar verebilir.
10. Bu madde kapsamında sunulan emeklilik planları kapsamında BES şirketlerince fon işletim gideri kesintisi dışında başka bir kesinti yapılamaz. Çalışan katkı payı, haciz ve icra yoluyla takip bakımından imtiyazlı olacaktır.
11. İşverenlerin bu madde kapsamındaki yükümlüklerine yerine getirip getirmediği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca denetlenir. İşverenin bu yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde her bir ihlal için yüz TL idari para cezası uygulanır. İhlal sayısının tespitinin, ihlale konu edilen her bir çalışan bakımından mı yoksa her bir tespit bakımından mı yoksa başka bir kritere göre mi belirleneceği belli değildir.
12. 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 çalışanı 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 belirlenecektir.
13. Bu madde ile ilgili olarak pek çok belirsizlik mevcuttur. Bu konuda maddenin yürürlüğe gireceği tarihe kadar yapılacak idari düzenlemelerin takibi gerekmektedir.

Saygılarımızla.