

OTOMATİK KATILIMLI(ZORUNLU) BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ-6740 SAYILI BİREYSEL EMEKLİLİK KANUNU

Av. Erdoğan KAYA

Bireysel emeklilik sistemi, Ülkemizde zaten var olan bir kurumdu. Ancak 01.01.2017 tarihinden itibaren zorunlu hale getirileceği konuya ilişkin düzenleme getiren 6740 sayılı “Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ” ile ortaya konulmuştur. Ancak birçok kişinin kafasında uygulamaya ilişkin bir takım soru işaretleri vardır. Bizde bu yazımızda konuya ilişkin açıklamalar getirip bu soru ve merak edilenleri açıklayacağız.

TÜM ÇALIŞANLAR BU SİSTEME DÂHİL EDİLECEK MİDİR?

İlgili Kanunda, **kapsamdaki çalışanlar 4/1-a(SSK) ve 4/1-c(Emekli Sandığı) kapsamında çalışanlar** olarak belirtilmiştir. Bunlardan da **45 yaşını doldurmamış olanlar sisteme dâhil edilecektir.**

Buradan çıkan diğer bir anlamda 4/1-b(Bağ-Kur) kapsamındaki kişilerin ve 4/1-a ya da 4/1-c sigortalısı olmakla birlikte 45 yaşını doldurmuş olanlar zorunlu emeklilik uygulaması kapsamında tutulmamıştır.

Zorunlu bireysel emeklilik sistemi konusunda hükümet tarafından yapılan açıklamada işyerinde çalışan sayısına göre sisteme kademeli bir geçiş yapılması planlandığı ortaya konulmuştur.

ÇALIŞAN BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE GİRMEYECEĞİM DİYE BİLİR Mİ?

Yukarıda belirtmiş olduğumuz sigorta kolunda ve yaş sınırında olan bütün çalışanlar(kademeli geçiş kapsamında) otomatik olarak zorunlu bireysel emeklilik kapsamına alınacaklar. Ancak çalışan **iki ay içinde sözleşmeden cayabilir. Cayma halinde, ödenen katkı payları, varsa hesabında bulunan yatırım gelirleri ile birlikte on iş günü içinde çalışana iade edilir.**

NE TUTARDA BİR KESİNTİ YAPILACAKTIR?

6740 sayılı Yasada, ilgili **kesintinin çalışanın prime esas kazancının(5510 sayılı Yasanın 80 inci maddesine göre belirlenecek) % 3'ü oranında yapılacağı belirtilmiştir.** Bu durumda örneğin kesinti 2016 yılında yapılmaya başlansaydı 1.647 TL brüt ücret alan bir asgari ücretlinin maaşından 49.41 TL tutarında bir kesinti söz konusu olacaktı.

Çalışan, otomatik katılıma ilişkin emeklilik sözleşmesinde belirlenen tutardan daha yüksek bir tutarda kesinti yapılmasını işverenden talep edebilir. Bu durumda sistemden alacağı aylık ya da toptan ödeme daha yüksek olacaktır.

Bu oranı iki katına kadar artırmaya, yüzde bire kadar azaltmaya veya katkı payına maktu limit getirmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

KESİNTİ NEREYE VE KİM TARAFINDAN AKTARILACAKTIR?

İşveren, yukarıda belirttiğimiz usulde yapılan kesintileri Müsteşarlıkça uygun görülen emeklilik şirketlerinden birine aktaracaktır. Bu tutar, en geç çalışanın ücretinin ödeme gününü takip eden iş günü, bu Kanun hükümleri uyarınca işveren tarafından şirkete aktarılır. İşveren, katkı payını zamanında şirkete aktarmaz veya geç aktarırsa çalışanın varsa birikiminde oluşan parasal kayıptan sorumludur.

ZORUNLU BİREYSEL EMEKLİLİK KAPSAMINDA ÇALIŞANA EK MENFAATLER SAĞLANIR MI?

Önceki dönemde uygulanan isteğe bağlı bireysel emeklilik sisteminde devletin % 25 katkısı söz konusuydu, bu katkı zorunlu bireysel emeklilikte de söz konusudur. Buna ek olarak çalışan, sisteme geçildiği tarihten itibaren 2 ay içinde cayma hakkını kullanmadığı takdirde bir defaya mahsus olmak üzere 1.000 TL tutarında ek devlet katkısı sağlanır.

ÇALIŞTIĞI İŞYERİNDEN AYRILAN İŞÇİNİN DURUMU NE OLACAK?

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 sonlandırılır. Çalışan bu yöndeki talebini, işyeri değişikliğini izleyen ayın sonuna kadar şirkete bildirmek zorundadır.