

Maaştan yüzde üç kesilecek...

M. Fatih Köprü

Uzun süredir çalışanların gündeminde. Bireysel emeklilik sistemine (BES) otomatik katılımdan bahsediyoruz. Konuya ilişkin düzenleme 25 Ağustos günü Resmi Gazete'de yayımlandı. Ama hemen yürürlüğe girmiyor. 2017 yılı başından itibaren uygulanmaya başlayacak.

Bu yeni uygulama, bireysel emeklilik sistemine işverenler aracılığıyla kurumsal katılımın artırılmasını teşvik etmenin yanı sıra yurt içi tasarruf oranının artırılmasını da amaçlıyor. İMF verilerine göre 2015 yılında gelişmiş ülkeler ve Avrupa Birliği'nde ulusal tasarrufun GSYH'ye oranı yüzde 22 civarında iken ülkemizde bu oran ancak yüzde 15'in üzerine çıkabilmiş durumda.

Biz de bu yazımızda çalışanların otomatik olarak bireysel emeklilik planına dâhil edilmesi ve bu kişilere belirli şartlar dâhilinde plandan çıkma imkânı verilmesi esasına dayanan yeni bireysel emeklilik uygulaması üzerinde duralım dedik.

Türk vatandaşları

Otomatik BES uygulaması sadece Türk vatandaşları için geçerli. Türkiye'de çalışan yabancılar bu yasanın kapsamına girmiyor. Ancak, doğumla Türk vatandaşı olup, çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ile bunlarla birlikte işlem göre çocuklarının da bu yasa kapsamında otomatik olarak bireysel emeklilik planına dâhil edilmeleri gerekiyor.

Sadece çalışanlar

Bu uygulamanın kapsamına sadece çalışanlar, daha doğrusu ücretliler giriyor. Yani Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 4/a maddesi uyarınca hizmet akdiyle bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar ile aynı Kanun'un 4/c maddesi kapsamında çalışanlar. Kısaca özel sektörde çalışan işçiler ile kamu görevlileri diyebiliriz. Bir işverene bağlı olmaksızın çalışan doktor, avukat gibi serbest meslek erbabı ya da esnaf ve tüccarlar bu kapsama girmiyorlar.

45 yaş sınırı

Yasada bir de yaş sınırı var. Buna göre 1 Ocak 2017 tarihinden itibaren işe başlayan 45 yaşını doldurmamış olan işçiler ve kamu görevlileri otomatik olarak bir emeklilik planına dâhil edilecekler.

Sadece yasa yürürlüğe girdikten sonra işe alınanlar değil, 1 Ocak 2017 tarihi itibarıyla 45 yaşını doldurmamış olan çalışanların da işverenleri tarafından bireysel emeklilik sistemine otomatik olarak dâhil edilmeleri gerekiyor.

Ancak yasada, emeklilik planına dâhil edilecek işyerleri ile çalışanları belirleme konusunda Bakanlar Kuruluna yetki verildiğini de görüyoruz. Bu yetki çerçevesinde başlangıç olarak tüm işyerlerinin zorunluluk kapsamına alınmayacağı, belli kriterleri sağlayan işletmelerden başlayarak kademeli bir geçiş yapılacağı söyleniyor.

Yüzde 3 kesilecek

Çalışan katkı payı, Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında belirlenen prime esas kazancın yüzde 3'ü kadar olacak.

Yasa 2017 yılı başında yürürlüğe gireceğinden, o yıl için geçerli SGK tavanı ve tabanının dikkate alınması gerekiyor. Ama bizim bu rakamları bugünden tam olarak bilme imkânımız yok. Sadece sizlere bir fikir vermesi açısından, 2016 yılında geçerli olan rakamlar üzerinden katkı paylarının ne kadar olduğunu hesaplayalım:

- Asgari ücretlilerden (1.647 * % 3) 49,41 lira,
- Prime esas kazancı asgari ücretle SGK tavanı (10.705,50 lira) arasında olanlar prime esas kazancın yüzde 3'ü kadar,
- SGK tavanı üzerinde ücret alanlardan ise (10.705,50 * % 3) 321,17 lira.

Biraz önce de belirttiğimiz gibi, yukarıdaki tutarlar, uygulamanın ilk yılı olan 2017'de asgari ücretteki artış oranına göre artacak.

Bir de bunların en az rakamlar olduğunu belirtelim. Çalışan, otomatik katılıma ilişkin emeklilik sözleşmesinde belirlenen tutardan daha yüksek bir tutarda kesinti yapılmasını işverenden talep edebilir.

İşverenin sorumluluğunda

Bu sisteme dâhil olmak için çalışanın bir şey yapmasına gerek yok. Tüm işlemler işveren tarafından yerine getirilecek. İşveren, kapsama giren çalışanlarını, Müsteşarlığın uygun göreceği emeklilik şirketlerinden biriyle yapacağı sözleşmeye istinaden bir emeklilik planına dâhil edecek. Hesaplayacağı katkı paylarını personelin ücretinden kesip emeklilik şirketine yatıracak.

Kesilen katkı paylarının, en geç çalışanın ücretinin ödeme gününü takip eden iş günü işveren tarafından bireysel emeklilik şirketine aktarılması gerekiyor. Katkı payının zamanında aktarılmaması veya geç aktarılması nedeniyle çalışanın birikiminde parasal kayıp oluşması durumunda, bunun telafisi konusunda işverenin sorumluluğu bulunuyor.

Ayrıca, bu uygulama kapsamındaki yükümlülüklerine uymaması durumunda işverene, her bir ihlal için yüz lira idari para cezası uygulanacağı da unutulmamalı.

Çıkabilir miyim?

Çalışanın sözleşmeden ayrılma (cayma) hakkı bulunuyor. Ancak bu hakkın emeklilik planına dâhil olduğunun kendisine bildirildiği tarihi takip eden 2 ay içerisinde kullanılması gerekiyor.

Cayma hâlinde, ödenen katkı payları, varsa hesabında bulunan yatırım gelirleri ile birlikte on iş günü içinde çalışana iade edilecek. Bireysel emeklilik şirketi cayma süresince ödenen katkı paylarının değer kaybetmemesini sağlayacak şekilde fon yönetiminden sorumlu. Cayma hakkını kullanmayan çalışan Müsteşarlıkça belirlenen hâllerde katkı payı ödemesine ara verilmesini de talep edebilir.

İşyeri değişirse

Otomatik katılım çerçevesinde bir emeklilik sözleşmesi bulunan çalışanın işyerinin değişmesi hâlinde, yeni işyerinde de bir emeklilik planı varsa, çalışanın birikimi ve sistemde kazandığı emekliliğe esas süresi yeni işyerindeki emeklilik sözleşmesine aktarılıyor. Yeni işyerinde emeklilik planı yoksa çalışan, talep ederse önceki işyerinde düzenlenmiş sözleşme kapsamında katkı payı ödemeye devam edebilir. Eğer talep etmezse emeklilik sözleşmesi sonlandırılıyor. Çalışan bu yöndeki talebini, işyeri değişikliğini izleyen ayın sonuna kadar şirkete bildirmek zorunda.

Özel avantajlar

Katılımcılarının bireysel emeklilik sistemine ödedikleri katkı paylarının yüzde 25'i kadar devlet de katkı sağlıyor. Bu uygulama otomatik katılım kapsamında işverenler tarafından çalışandan kesilip BES'e aktarılan katkı payları için de geçerli.

Bundan başka, sadece otomatik katılıma özgü avantajlardan da bahsetmemiz lazım. Çalışan yukarıda açıklanan cayma hakkını kullanmazsa, sisteme girişte bir defaya mahsus olmak üzere bin liralık ilave devlet katkısı sağlanıyor. Ancak bu katkının hemen alınması mümkün değil. Genel olarak devlet katkısının alınabilmesi için uygulanan şartlar bunun için de geçerli. Sistemde kalma süresine ya da emeklilik hakkı kazanılıp kazanılmadığına göre alınabilecek olan devlet katkısının tutarı değişiyor.

Bir diğer avantaj da emeklilik hakkının kullanılması hâlinde, hesabında bulunan birikimi en az on yıllık, yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında almayı tercih eden çalışana sağlanıyor. Bunlar için, birikim tutarının yüzde 5'i kadar ek devlet katkısı sağlanacak.

Sadece fon işletim ücreti

Son olarak kesintiler konusuna da değinelim. Bireysel emeklilik sözleşmesine istinaden şirketler tarafından katılımcılardan birkaç ad altında ücret alınabiliyor. Bunlar; giriş aidatı, yönetim gider kesintisi ve fon işletim ücreti. Ancak kesintilerin oranları bireysel emeklilik şirketlerine göre değişebiliyor.

Kesinti konusunda da otomatik katılıma özgü bir avantaj söz konusu. Bireysel emeklilik planına dâhil olanlardan fon işletim gideri kesintisi dışında bir kesinti yapılamıyor. Buna göre 2017 yılından itibaren otomatik katılım çerçevesinde sisteme girecek olan ücretlilerden sadece fon işletim ücreti kesilebilecek, giriş aidatı ya da yönetim gider kesintisi adı altında başkaca bir masraf kesintisi yapılamayacak.

Azami fon işletim kesinti oranlarını Müsteşarlık belirliyor. Kesinti oranının, bu oranı aşmamak üzere, emeklilik şirketine ve yatırım yapılan emeklilik fonuna göre değişebileceğini hatırlatmak isteriz.

Bu yazı Ekonomist dergisinin 28 Ağustos 2016 tarihli 2016/35. sayısında yayınlanmıştır.

Bu makalede yer alan açıklamalar, yazarının konu hakkındaki kişisel görüşünü yansıtmaktadır. Makaledeki bilgi ve açıklamalardan dolayı EY ve/veya Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş. 'ye sorumluluk iddiasında bulunulamaz. Mevzuatın sık değiştirilen ve farklı anlayışlarla yorumlanabilen yapısı nedeniyle, herhangi bir konuda uygulama yapılmadan önce konunun uzmanlarından profesyonel yardım alınmasını tavsiye ederiz.