

GEÇİCİ/SÜREKLİ GÖREV KAPSAMINDA YURT DIŞINA GÖNDERİLEN ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİKLERİ

Ayhan BOSTAN*

1.GİRİŞ

Bilindiği üzere; yabancı ülke vatandaşlarından Türkiye'ye bir iş için en fazla üç ay süreyle gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi çalıştığını ya da kendi çalışmalarından dolayı aylık aldığı belgeleyen kişiler en fazla 3 ay, sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke vatandaşlarından bu şekilde gönderilenler ise karşılıklılık ilkesi gereği sözleşmede öngörülen süre kadar 5510 sayılı Kanunun 4,5 inci maddeleri kapsamında sigortalı sayılmamıştır. Ancak, üç aydan veya sözleşmede öngörülen süreden fazla bir süre için çalışma izni alınan sigortalılar işe başlama tarihinden sonra geçen üçüncü ayın bitiminden veya sözleşmede öngörülen sürenin bitiminden itibaren mevzuatımıza sigortalı olacaklardır. Kanunumuzda geçici görevlendirmenin süresi sözleşmesiz ve sözleşmeli ülkeler açısından çizilmiş iken ülkemizden sigortalı gösterilmekte olan vatandaşlarımızın geçici veya sürekli görevle ülke dışında görevlendirilmeleri halinde bu sürenin ne olacağı belirgin değildir. Ayrıca, hizmet akdinin yabancı bir ülkede iken karşılıklı sözleşme teyidi ile hizmet akdinin oluşması durumunda Kanunumuz açısından sigortalılık ilişkisinin tesis edilip edilemeyeceği, uluslararası sularda seyreden Türk bandralı gemilerde işe alınanların durumu bu makalenin konusunu oluşturacaktır.

2. MERKEZ İŞYERİ SİGORTALILARINDAN GEÇİCİ/SÜREKLİ GÖREVLİ YURT DIŞINA GÖNDERİLENLERİN SİGORTALILIK DURUMU:

a) Genel Değerlendirme;

Bilindiği üzere Ülkemizin diğer ülkelerle imzaladığı ikili ya da çok taraflı sosyal güvenlik sözleşmelerinde de iki ülke vatandaşlarının karşılıklı olarak diğer ülkede geçici görevli ya da geçici görevli olmaksızın çalışmaları halinde hangi ülkenin sosyal güvenlik mevzuatına tabi olacaklarına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Sözleşmeli ülkelerle ilgili olarak ilgili sözleşmede yazılı hükümler çerçevesinde sigortalının aidiyetinin belirlenmesi daha kolayken sözleşmesiz ülkelerde iş üstlenmeksizin geçici görevle, örneğin pazarlama

* SSK Eski Başmüfettişi

faaliyetleri nedeniyle, gönderilenlerin hangi ülkeden ne kadar süre ile sosyal güvenliklerinin sağlanacağı, çakışan sigortalılık bildirim durumu ne yapılacağı konusunda kesin ve net bir ikincil mevzuat henüz oluşturulmamıştır.

Gerek 5510 sayılı Kanun ve gerekse bu Kanunun uygulama yönetmeliğinde yurt dışına yapılacak olan geçici görevlendirmenin süresi konusunda herhangi bir düzenleme yer almazken 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 39. maddesinde öngörülen Yurtiçinde ve Yurtdışında geçici görevlendirme esaslarını düzenleyen "Yurtiçinde Ve Yurtdışında Görevlendirmelerde Uyulacak Esaslara **İlişkin Yönetmelik**" 2 nci maddesi ile;

"-Kısa süreli görevlendirme: Öğretim elemanlarının bilimsel toplantılara katılmak, inceleme, araştırma ve uygulama yapmak üzere süresi üç ay kadar (üç ay dahil) olan görevlendirmelerdir.

- Uzun süreli görevlendirme: Öğretim elemanları için inceleme, araştırma ve uygulama yapmak üzere üç aydan fazla bir süre ile ilgili yönetim kurullarınca onaylanacak bir çalışma programına göre yapılan görevlendirmelerdir." şeklinde 5510 sayılı Yasanın 6 ncı maddesinde yer alan "*Türkiye'ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler*" düzenlemeye paralel bir düzenleme yapılmıştır.

4857 sayılı **İş Kanunu**'nun 10 uncu maddesi birinci fıkrasında işin sürekliliği veya geçiciliği yönünden **şu şekilde** bir tanım yapılmıştır; "*Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.*" 11 inci maddesinde ise belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin tanımı yapılmıştır; "*İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.*" **İşveren ve işçi arasında tesis edilmiş olan belirli/belirsiz süreli, kısmi istihdam veya çağrı üzerine çalışma** v.s. iş sözleşmeleri ile 5510 sayılı Yasada tanımını bulan 4/a kapsamındaki sigortalılık statüsüne girilmiş olunur. Bu statüye girilmesinin belirli sonuçları ve uyulamaması halinde Kanundan doğan yaptırımları olacaktır. Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmemesi veya aylık prim ve hizmet belgesinin yasal süresinde verilmemesi durumundan bahsedilebilmesi için bu suçun ülkemiz sınırları içerisinde işlenmiş olması gerekmektedir. Buna kanunların mülkiliği ilkesi denmektedir. Mülkilik (**ülkesellik**, yersellik) ilkesi (principle of territoriality)'ne göre, bir devletin kanunu, bu devletin **ülkesinin** sınırla-

rı içinde bulunan yerli veya yabancı herkese uygulanır. Bu nedenle hizmet akdinin **ülkemiz** sınırları içerisinde veya yabancı bir toprakta olsa bile T.C. Devletine ait olduğu Kabul edilen yerlerde oluşmuş olması halinde bazı yasal yükümlülüklerin doğmuş olacağı ve bunlara uyulmaması sonucunda da cezai yaptırımlarla karşılaşılabilmesinin söylenmesi mümkün olacaktır. **Örneğin ülkemizin** bayrağını taşıyan Türk bandralı bir gemide **çalıştırılmak üzere** yabancı bir **ülkede** veya uluslararası sularda işe alınmış olan bir kişinin işe giriş bildirgesi işe alındığı tarihten itibaren bir ay içerisinde verilebilmektedir. Normalde bir gün **önce** verilmesi gerekmekte olan bu tür bir bildirme için bir ay süre tanınmış olması **ülkeye dönüş için öngörülmüş** ortalama bir süre olarak düşünülmüş olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

b) 5510 sayılı Kanunda geçici görevlendirme ile ilgili yer alan hükümler:

- Kanunun “**Sigortalıların işleri nedeniyle geçici olarak yurt dışında bulunmaları başlıklı**” 10 uncu maddesi “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri, (c) bendinde sayılan sigortalıların mevzuatlarında belirtilen usûle uygun olarak yurt dışına gönderilmeleri veya (b) bendinde sayılanların sigortalılığa esas çalışması nedeniyle yurt dışında bulunmaları halinde, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam eder.” düzenlemesi ile de yurt dışına geçici görevle gönderilen ve bildirimleri ülkemizden yapılmakta olan sigortalılar ile ilgili işveren yükümlülüklerinin bu görev süresince de devam edeceği belirtilmiştir.
- Kanunun “**Bazı kamu görevlilerinin prime esas kazançları ve prime esas kazanç üst sınırı**” başlıklı 46 ncı maddesinin beşinci fıkrası ile “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamına giren sigortalıların prime esas kazançlarının tespitinde 82 nci maddede belirtilen üst sınır aranmaz. 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamına giren sigortalılardan, aylıksız izinli sayılmaksızın ve tabi olduğu personel kanunu ile ilgisi devam edecek şekilde yurt dışına geçici ya da sürekli görevle gönderilenlerin prime esas kazancının hesabında; geçici görevle gönderilenlerin buldukları kadroya ilişkin prime esas kazancı, yurt dışı kadrolarına atanmaların ise yurt dışına atanma tarihi itibarıyla, atandıkları kadro ile atanmadan önceki yurt içi kadrosuna ilişkin prime esas kazançtan yüksek olanı esas alınır. Sürekli görevle atanmaların yurt dışı

kadrolarına ilişkin prime esas kazancın hesabında dikkate alınacak ödeme unsurlarından, ilgili mevzuatı uyarınca söz konusu kadroya bağlı olarak belirlenme yapılmamış ödeme unsur ve tutarlarını, kadrosunun bulunduğu kurum personelinin yararlanmakta olduğu ödeme unsurlarıyla sınırlı olmak ve aynı veya benzer nitelikteki kadroya ilişkin prime esas kazanç tabii ödemeleri göz önünde bulundurmamak suretiyle belirlemeye ilgili kamu idaresinin görüşü üzerine Kurum ve Maliye Bakanlığı müştereken yetkilidir.” Gerek geçici görevle ve gerekse sürekli görevle yurt dışına gönderilen memur statüsündeki kişilerin prime esas kazançlarının nasıl hesaplanacağı ve dolayısı ile bu kişilerin sosyal güvenliklerinin ülkemizde sağlanacağı hüküm altına alınmıştır.

- Anılan Kanunun 81 inci maddesi birinci fıkrası (i) bendi “Özel sektör işverenlerinin yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olarak yurt içinden götürülen sigortalılar için, bu maddenin (f) bendine göre prime esas kazanç üzerinden ödenecek primin işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılır.” hükmü gereği de yurt dışında çalıştırılıp ülkemizden sigorta primi ödenecek olan örneğin 5/g kapsamındaki sigortalıların primlerinin 5 puanlık kısmı (bu sigortalılar adına %14,5 oranında zorunlu %20 oranında isteğe bağlı prim ödenmektedir) karşılmaktadır. Ancak Kanunun 82 nci maddesi birinci fıkrası hükmü gereği alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazanç alt sınırı 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının 1/30 u, üst sınırı ise günlük kazanç alt sınırının 3 katıdır.
- **Ayrıca** Kanunun 6 ncı maddesi birinci fıkrası (e) bendi gereği “*Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla; yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye’ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabii olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye’de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabii olanlar*” 4 üncü ve 5 inci maddelere göre sigortalı sayılmamaktadır. Bu kapsamda mağduriyeti söz konusu olan kişiler yurt dışına ikametini taşımış olmak ve yaşadığı yabancı ülkenin sosyal güvenlik mevzuatına tabii olduklarını ispatlamaları kaydı ile kendileri adına yapılmış olan 4/b tescil ve borç kayıtları silinebilmektedir.

3. GEÇİCİ GÖREVLENDİRME İLE İLGİLİ YASAL ÇERÇEVE GÖREVLENDİRME TÜRLERİ:

Geçici ve sürekli görevlendirme kavramı ve sigortalılık ilişkisi 5510 sayılı Kanunumuzda çeşitli maddelerde farklı gerekçelerle ele alınmıştır. Bahse konu kavramların yer aldığı maddeler ve yer alış ifade biçimi konunun net anlaşılması açısından önemlidir ve irdelenmek üzere aşağıya çıkartılmıştır;

A) Yurt dışında ülkemiz ile sözleşme imzalamamış ülkelerden ihale veya sözleşme ile iş alan ve münhasıran bu iş nedeniyle işçi alımı yaparak bu ülkeye gönderenlerin sigortalılık durumu (5510-5/g):

5510 sayılı Yasanın 5 inci maddesi birinci fıkrası (g) bendi “Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, 50 nci maddenin ikinci fıkrasındaki Türkiye’de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır. Bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz. (Ek cümle: 13/2/2011-6111/24 md.) Bu bent kapsamında yurt dışındaki işyerlerinde çalışan sigortalıların, bu sürede ödedikleri isteğe bağlı sigorta primleri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır.” hükmünü içermektedir. Sosyal güvenlik sözleşmemiz olmayan ülkelerden ihale/sözleşme veya özel sektörden sözleşme usulü ile iş üstlenen Türkiye menşeli işverenlerce ülkemizden çalıştırılmak üzere götürülen işçilerimizin sigortalılığının nasıl sağlanacağı ile ilgili bir düzenleme yapılmıştır. Götürülen işçiler sürekli veya geçici görev kapsamında devamlı işyerinden gönderilen değil münhasıran bu iş nedeniyle temin edilen işçilerdir. Bu nedenle geçici görevlendirilen personelin durumu ile farklılık arz etmektedir.

Bahse konu duruma ilişkin uygulama Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 87-88 ve 89. Maddelerinde aşağıdaki şekilde daha ayrıntılı olarak belirtilmiş olup aydınlatıcı olması açısından bu hükümler aşağıda belirtilmiştir;

a) “Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde, işverenlerce üstlenilen işlere ilişkin işlemler

MADDE 87 – (1) Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.

(2) Yurtdışına sigortalı götürecekt işverene ait işyeri, Türkiye Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulu ve tescilli olmalıdır. Yabancı ülke mevzuatına göre kurulan firmalarca yurtdışında gerçekleştirilen işlerde çalıştırılan Türk vatandaşları hakkında bu madde hükümleri uygulanmaz.

(3) İşverenler, yurt dışında yapacakları işi, yeni tescil edecekleri işyeri dosyasından bildirilecek sigortalılarca gerçekleştireceklerse; işletme merkezlerinin bağlı olduğu üniteye işyeri dosyası tescil ettirerek, sosyal sigorta yükümlülüklerini bu dosyadan yerine getirirler. İşyeri bildirgesi ekine, bu Yönetmeliğin 29 uncu maddesinde sayılan belgelerden ayrı olarak işin alındığını belgeleyen sözleşme örneği ile ilgili ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti Dış Temsilciliği yazısı veya Dış Ticaret Müsteşarlığınca düzenlenecek belge eklenir. Aynı ülkede kısa vadeli sigorta kolu prim oranı aynı olan başka bir iş üstlenilmesi halinde, bu işyerinde çalışan sigortalılarla ilgili sosyal sigorta yükümlülükleri de, daha önce tescil edilmiş olan işyeri dosyası üzerinden yerine getirilebilir.

b) Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde çalışan sigortalılara sağlanan haklar

MADDE 88 – (1) Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri (**Ek ibare:RG-16/6/2011-27966**) hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.

(2) (**Değişik:RG-17/4/2012-28267**) Durumu 86 ncı maddeye uygun olan sigortalının, tedavi gördüğü sağlık tesislerinden alacağı raporlarda belirtilen tedavi ve istirahat sürelerine ait, Kanuna göre hak kazandığı geçici iş göremezlik ödenekleri ve emzirme ödeneği, bu ödeneklere ait belgelerin ilgili ülkede bulunan Ülkemiz dış temsilciliklerince onanması halinde Kurumca ayrıca tasdik edilme şartı aranmaksızın Türk Lirası olarak ödenir.

c) İşverenin yükümlülüğü

MADDE 89 – (1) İşveren, geçici veya sürekli görevle yurt dışında görevlendirdiği ya da yurtdışına götürdüğü sigortalının, iş kazası, meslek hastalığı,

hastalık ve analık hâllerinde, Kurum tarafından işe el konuluncaya kadar, Kanuna göre hak kazandığı geçici iş göremezlik ödeneğini ödemekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesindeki gecikmeden dolayı işveren, gerek Kurumun gerekse sigortalının uğrayacağı her türlü zarardan sorumludur.

(2) Kurum, Kanuna uygun olarak yapılan ve belgelere dayanan geçici iş göremezlik ödenekleri tutarını işverene öder.”

Ayrıca anılan Yönetmeliğin 39 uncu maddesi (3) numaralı fıkrası ile “Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında olup, işverenleri tarafından yurtdışında görevlendirilen sigortalılar ile Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında bulunan ve yürütmekte oldukları iş veya çalışma konuları nedeniyle yurtdışında bulunan sigortalılara ve Kanunun 5 inci maddesi (g) bendi kapsamındaki sigortalılara ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki tedavileri sonucu verilen istirahat raporlarının ilgili ülke mevzuatına uygun olduğunun ülkemiz dış temsilciliklerince onanması hâlinde, Kurumca yetkilendirilen hekim ve sağlık kurullarının ayrıca onayı aranmaz.” Şeklinde yurt dışı görevlendirmesi sırasında alınan istirahat raporlarının geçerliliği ile ilgili bir düzenleme de yapılmıştır. Tedavi giderleri ile ilgili düzenleme Kanunun “Yurt Dışında Tedavi” başlıklı 66 ncı maddesinin birinci fıkrası (a) bendinde yer almıştır. Bu düzenleme; “60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde sayılan genel sağlık sigortalılarından; işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usûle uygun olarak veya kamu idareleri için özel mevzuatlarında belirtilen usûle uygun olarak geçici görevle yurt dışına gönderilenlere, **acil hallerde**” sağlık hizmetlerinin yurt dışında sağlanacağı, (b) bendi ile “ 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde sayılan genel sağlık sigortalılarından; işverenleri tarafından Kurumca belirlenen usûle uygun olarak veya kamu idareleri için özel mevzuatlarında belirtilen usûle uygun olarak **sürekli görevle yurt dışına gönderilenler** ile bunların yurt dışında birlikte yaşadıkları bakmakla yükümlü olduğu kişilere” sağlık hizmetlerinin yurt dışında sağlanacağı belirtilmiştir. Burada ayrıca dikkat edilmesi gereken önemli bir husus da şudur ki Kanun işverenler tarafından sürekli görevle yurt dışına sigortalı gönderilebildiğidir. Ancak Kurumca belirlenen usule uymak ve Kuruma bilgi vermek suretiyle sözleşmeli ülkeler için ilgili **formüllerleri**, sözleşmesiz ülkeler için ise geçici görev bildirimini yapmak gerektiğini hatırlatmakta fayda vardır.

5510 sayılı Yasanın 5/(g) bendi ile Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinin sigortalılık statüsü de 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi olarak belirlenmiştir.³⁵

Bu sigortalıların kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına ilişkin bildirimleri şirket merkezinin kurulu olduğu yeri çevresine alan ilgili Sosyal Güvenlik Merkezinde bir işyeri dosyası açılacak ve işverenler tarafından “21” numaralı belge türü ile bildirimler Kuruma yapılacaktır.

Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri bu kapsamdaki sigortalılıkları devam ettiği sürece isteğe bağlı sigortalı olabileceklerinden, bunların sigortalılıklarının takibinin doğru bir şekilde yapılabilmesi için isteğe bağlı sigortalılık işlemlerinin işyeri sicil dosyasının işlem gördüğü SGİM/SGM’ce yürütülmesi gerekmektedir. Bu nedenle, sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelere çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinden isteğe bağlı sigortalı olmak isteyenler, isteğe bağlı sigorta giriş bildirgesi ve sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkeye Türk işverenlerce çalıştırılmak üzere götürüldüklerine ilişkin belge ile kendileri ya da işverenleri tarafından işyerinin bağlı bulunduğu SGİM/SGM’ye müracaat yapılacak, bunların isteğe bağlı sigortalılıkları yurtdışında çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başlatılıp yurtdışındaki çalışmalarının bittiği tarihten itibaren de sona erdirilecektir. Bunlardan, % 20 oranında isteğe bağlı sigorta primi tahsil edilecektir. 6552 sayılı Kanununun 50 nci maddesi ile değiştirilen Kanununun 82 nci maddesi ile yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri için çalıştıran işverenler için prime esas kazancın üst sınırı 1/10/2014 tarihinden itibaren asgari ücretin 3 katı olarak belirlenmiş olup, işverenler sigortalıların kısa vade ve genel sağlık sigortası primlerini bu tutar üzerinden ödeyeceklerdir. Ancak, isteğe bağlı sigorta primleri sigortalıların kendileri tarafından ödendiğinden asgari ücretle 7,5 katı arasında beyan ettikleri tutar üzerinden isteğe bağlı sigorta primi ödemeye devam edeceklerdir.³⁶

Yaşlılık aylığı almakta iken Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerden almakta oldukları aylıkları kesilmeksizin ça-

35 2013/11 sayılı genelge, birinci kısım, birinci bölüm, sayfa 2

36 2013/11 sayılı genelgenin yedinci kısım beşinci bölümünün “2- 1/10/2008 tarihinden önce sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelere çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri” başlıklı alt bölümü

lışanlar hakkında, Kanunun 5 inci maddenin birinci fıkrasının (g) bendi gereğince 1/10/2008 tarihinden itibaren yurt dışında çalıştıkları sürede işverenleri tarafından Kurumumuza kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası primi ödenecektir.³⁷

Kanunun 5 inci maddenin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerinden dolayı yurtdışından da ülkemizde isteğe bağlı sigortaya devam etme hakkı olanlar için **Türkiye’de ikamet şartı** aranmayacaktır.³⁸

(Değişik, 1/9/2016 tarihli ve 2016/20 sayılı Genelge) Türkiye’de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde bulunan Türk vatandaşlarından, isteğe bağlı sigortalı olmak için talepte bulunanların yurt dışına çıkmadan önce Türkiye’de ikamet ettiklerini Kuruma açık olan Kimlik Paylaşım Sisteminden (KPS) tespit edilmesi, KPS’den tespit edilen ikamet tarihlerinde tereddüt oluşması halinde ise Türkiye ikamet tarihinin belgelendirilmesi halinde, sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkede bulunsalar bile isteğe bağlı sigortalı olabileceklerdir.

(Değişik, 28/2/2014 tarihli ve 2014/5 sayılı Genelge) Ülkemizle imzalanmış ikili sosyal güvenlik sözleşmelerine göre Fransa, İngiltere, İsveç ve İsviçre’de bulunanlar ile bu ülkelerde sigortalı olanlardan Türkiye’de ikamet etme şartı aranmaksızın isteğe bağlı sigortalı olma şartlarını yerine getirenlerin ülkemizde isteğe bağlı sigortaya prim ödemeleri mümkündür.

Kanunun 6 nci maddesi birinci fıkrası (c) bendi ile “*Kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde*” Kuruma verilmesi halinde, sigortalılık başlangıcından önce işe girişin bildirilmiş sayılacağı, bu kişilerin 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi birinci fıkrası (c) bendi kapsamında sigortalı sayılacaklar, yurt dışından işe alınarak işe giriş bildiregilerinin internet ortamında bir ay içerisinde verilebileceği ve dolayısı ile sosyal güvenliklerinin ülkemizden sağlanabileceği hüküm altına alınmıştır.

37 2013/11 sayılı genelgenin altıncı kısım Yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olarak yeniden çalışmaya başlayanlar başlıklı bölümü

38 2013/11 sayılı genelgenin yedinci kısım birinci bölüm “İsteğe bağlı sigortalılık şartları” başlıklı kısmı

B) Almanya'ya İstisna Akdi Çerçevesinde Gönderilenlerin Sigortalılık Durumu:

Bilindiği üzere, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Almanya Federal Cumhuriyeti hükümeti arasında imzalanan «Türk Firmaları İşçilerinin İstisna Akdi Çerçevesinde İstihdamına İlişkin Anlaşma» ile ilgili olarak, 23.05.1995 tarih ve 22291 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Tebliğin Kurumumuzca nasıl uygulanacağı, Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Dairesi Başkanlığınca yayınlanan 5.6.1995 tarih ve 8-11 Ek Sayılı Genelgede açıklanmıştır. Buna göre; İstisna Akdi Anlaşması çerçevesinde Türk firmalarınca, bireysel tip iş sözleşmesi imzalanarak Almanya Federal Cumhuriyetine çalıştırılmak üzere Türkiye'den götürülen işçilerin (sigortalıların), sigorta primlerinin, AFC'de buldukları süre için 5510 sayılı Yasanın 82. maddesine göre belirlenen üst sınır üzerinden ve işe başlama ve işten ayrılma tarihlerinin ayın birinci ve otuzuncu günleri dışındaki bir tarihe rastlaması dışında (işe ara verilmiş veya sigortalılar belirli bir süre çalıştırılmamış olsa bile) her ay 30 gün çalıştığı kabul edilerek alınması gerekmektedir.(SSK, 01.08.1995)

C) Libya ile Yapılan Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Çerçevesinde Bu Ülke-ye Gönderilenlerin Sigortalılık Durumu:

Bilindiği gibi, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Libya Arap Halk Sosyalist Cemahiriyesi arasında imzalanan Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ile buna ilişkin İdari Anlaşma 1.9.1985 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir.

Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ve İdarî Anlaşmanın yürürlüğe girmesi üzerine, Libya'da çalıştırılan daimi nitelikteki, Türk işçileri için uzun vadeli sigorta kolları açısından Türk mevzuatında geçerli oranlarda prim kesilmesi gerektiği yorumundan yola çıkılarak 20.9.1985 tarih ve 3430 Sayılı Genelge ile, 506 sayılı Kanunda belirtilen (hastalık sigortası primi hariç) prim oranları esas alınmış, %3.5 işkazası ve meslek hastalığı, % 1 analık ve % 20 malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi olmak üzere toplam %24.5 oranında prim alınması talimatlandırılmış ve uygulamaya geçilmiştir.

Primlerin hesaplanması sırasında, ilişkin olduğu aylarda geçerli olan 506 sayılı Kanunun değişik 78. maddesine göre belirlenen prime esas kazancın üst sınırının dikkate alınması gerekmektedir.

Hâlihazırda ise bahse konu sigortalılar ile ilgili olarak İstanbul merkezli tüm işverenlerin işveren tescil ve bordrolama, prim tahakkuk ve tahsilat işlemleri Beyoğlu Sosyal Güvenlik Merkezi, Ankara ilinde ise Ulucanlar Sosyal

Güvenlik Merkezi tarafından yürütülmektedir. Şirket merkezi esas alınarak tescil işlemleri yapıldığından yükün çoğu Beyoğlu Sosyal Güvenlik Merkezi tarafından üstlenilmiştir. Sigortalılar ile ilgili olarak ayrı bir işyeri dosyası açılmakta ve 14 nolu belge ile bildirge işlemleri yürütülmektedir. **Kısa vadeli sigorta kolları prim** oranı %3,5 olarak uygulanmakta iken Yasada yapılan değişiklikle tüm iş kazası ve meslek hastalıkları prim oranları tehlike derecesine bakılmaksızın **% 2 olarak** yapılan yasal düzenlemeye paralel olarak Libya da da % 2 olarak tahakkuk yapılmaya başlanmıştır. Eskiden olmayan **işsizlik sigortası primi** belge türüne dahil edilmiş (% 1 işçi, % 2 işveren olmak üzere **toplam**) **% 3, uzun vadeli sigorta kolları primi** (% 9 işçi, % 11 işveren olmak üzere **toplam**) **% 20** ve toplamda %25 prim alınmaktadır.

D) Sosyal Güvenlik Sözleşmesi İmzalanmış olan Diğer Akit Ülkelerle İlgili Geçici Görevlendirme Süreleri ve Sigortalılık Durumu:

Ülkemizle arasında ikili sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hakkında (İsviçre ve İngiltere vatandaşları geçici görevle bulunduğu sürece kayıtlı olduğu ülke mevzuatına tabi olduklarından bunlar hariç) sosyal güvenlik sözleşmesinin yürürlük tarihinden, sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra çalışmaya başlayanlar hakkında ise çalışmaya başladıkları tarihten itibaren tüm sigorta kolları uygulanacaktır. Karşılıklı ilkesi gereği aynı şekilde bizim ülkemizde kurulu bir işyerinden sözleşmeli (30 adet) ülkeye geçici görevlendirilen sigortalılar da sözleşmede yer alan süre ve uzatılması halinde uzatılan (tabloda yer alan süreler) süre kadar ülkemiz sosyal güvenlik sistemi içerisinde kalmaya devam edebileceklerdir. Ancak gönderildiği ülkenin sosyal güvenlik kurumuna Türk mevzuat hükümlerine göre sosyal güvenliklerinin sağlandığına ilişkin sözleşmelerle belirlenmiş formülleri ibraz edilmesi gerekmektedir.

GEÇİCİ GÖREVLENDİRİLENLERİN SÖZLEŞMELERE GÖRE SİGORTALI SAYILMAYACAK SÜRELERİ			
Sıra	Sözleşmeli Ülke	Geçici Görev Süresi	Uzatılabilecek Süre
1	İngiltere	yok	Geçici görevle bulunduğu sürece kayıtlı olduğu ülke mevzuatı uygulanır.
2	Almanya	5 yıl	3 Yıl
3	Hollanda	24 ay	Mutabık kalınan süre kadar
4	Belçika	24 ay	Mutabık kalınan süre kadar (Uygulamada 60 ay ile sınırlı)
5	Avusturya	24 ay	Mutabık kalınan süre kadar
6	İsviçre	24 ay	Mutabık kalınan süre kadar
7	Fransa	3 yıl	Mutabık kalınan süre kadar (Uygulamada 6 yıl ile sınırlı)
8	Danimarka	12 ay	İşin bitimine kadar (mutabakat koşuluyla)
9	İsveç	12 ay	12 ay
10	Norveç	12 ay	Mutabık kalınan süre kadar
11	Libya	yok	1/9/1985 tarihinden sonra daimi geçici işçi uygulaması vardır
12	K.K.T.C	24 ay	Mutabık kalınan süre kadar
13	Makedonya	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
14	Azerbaycan	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
15	Romanya	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
16	Gürcistan	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
17	Bosna-Hersek	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
18	Kanada	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
19	Kebek	60 ay	Mutabık kalınan süre kadar
20	Çek Cumhuriyeti	24 ay	Mutabık kalınan süre kadar
21	Arnavutluk	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
22	Lüksemburg	12 ay	12 ay
23	Hırvatistan	24 ay	60 aya kadar uzatılabilir
24	İtalya	12 ay	Mutabık kalınan süre kadar
25	Portekiz	12 ay	Mutabık kalınan süre kadar
26	İspanya	12 ay	Mutabık kalınan süre kadar
27	Kore Cumhuriyeti	36 ay	24 ay uzatılabilir
28	Sırbistan	24 ay	Yok
29	Slovakya	24 ay	Toplam 60 aya kadar uzatılabilir
30	Karadağ	24 ay	36 ay uzatılabilir

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME:

Esasen sosyal güvenlik sözleşmelerine geçici görevle gönderilen sigortalılar açısından muğlak bir durum söz konusu değildir. Sözleşmelere bakılarak ve işverenin/sigortalının talebi doğrultusunda zaten sorun çözülebilmektedir. İlgili formüllerin SGK tarafından düzenlenmesi ve akit ülkeye gönderilen sigortalının bu belgeleri ibraz ederek Türk mevzuatına tabi olmak istediğini deklere etmesi kaydıyla tabi. Sözleşmesiz ülkelere gönderilen Türk işçileri açısından ise durum bu kadar net ve tercihe bağlı değildir. Geçici görevlendirme sınırını konusunda net bir mevzuat oluşturulmamıştır. 5510 sayılı Yasanın 6 ncı maddesinde belirtilmiş olan 3 aylık sınır kıyasen kullanılabilir. Ancak bunun işverenlere bir düzenleme ile net olarak bildirilmesi gerekmektedir. Deniz aşırı ülkelere seyahat eden gemilerde çalışan sigortalılar açısından 3 aylık süreden bahsedilemez tabiki. Gemiler Türk bandralı olduklarından Türk toprağı kabul edilmektedir ve dolayısı ile yıllarca denizde kalsalar dahi sigortalılıklarının iptali düşünülemez. Ancak örneğin Uganda gibi sözleşmesiz olan bir ülkeye geçici görevle gönderilen bir gazetecinin emekli olana kadar bu ülkede kaldığı, ülkemize hiç gelmediği, maaşının banka kanalı ile ödendiği, işverenin çalışma şart ve koşullarına tam uymasının veya koşulların işverence belirlenmesinin mümkün olmadığı, zaman ve bağlılılık unsurunun ortadan kalktığı bir durumda hizmet akdinin varlığından ve devamından bahsedilebilecek midir? İşverence yasal yükümlülükler yerine getirilmediğinde cebir uygulanabilecek midir? Kanunların Mülklik (ülkesellik, yersellik) ilkesi (principle of territoriality)'ne göre, bir devletin kanunu, bu devletin ülkesinin sınırları içinde bulunan yerli veya yabancı herkese uygulanabilmesi mümkün iken Uganda'daki çalışma şartlarından kaynaklanan aksaklık veya eksiklikler 5510 sayılı Yasa çerçevesinde nasıl ikame edilecektir. Belirtilen gerekçelerle gerek hizmet akdinin nerede tesis edilebileceği ve sigortalılık ilişkisinin örneğin internet ortamında iki yabancı ülkedeki taraflar aracılığı ile kurulup kurulamayacağı, bildirimler ve bildirim sürelerinin net sınırı, bu sınırın aşılması halinde ne tür yaptırımlar ile karşılaşılacağı konusunda bir düzenlemeye ihtiyaç bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (29.08.2003) 25214 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan *Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanununun Uygulama Yönetmeliği*. Ankara : Resmi Gazete (25214ayılı)

SGK (12.05.2010). *Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği*. Ankara : Resmi Gazete (27579 sayılı)

SGK (28.09.2008). *5510 Sayılı Kanun Gereğince Sigortalı Sayılanlar, Sayılmayanlar, Sigortalılığın Başlangıcı, Kuruma Bildirilmesi ve Sona Ermesi Hakkında Tebliğ*. Ankara : Resmi Gazete (27011 sayılı)

T.C. Yasalar (16.06.2006). *5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*. Ankara : Resmi Gazete (26200 sayılı)

T.C. Yasalar (27.02.2003). *4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun*. Ankara : Resmi Gazete (25040 sayılı)

T.C. Yasalar (29.07.1964). *506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu*. Ankara : Resmi Gazete (11779 sayılı)