

5510 SAYILI KANUN SONRASINDA TÜRK İŞVERENLER TARAFINDAN YURT DIŞINDA ÇALIŞTIRILACAK TÜRK İŞÇİLERİN SOSYAL GÜVENLİĞİ

Resul KURT*

I. GİRİŞ

Yurt dışında iş alan Türk şirketleri, çoğunlukla bu işlerde çalıştıracakları işçileri Türkiye'den temin etmektedir. İşçi çalıştırılan ülkenin sosyal güvenlik sözleşmesi yapılan ülkelerden olması halinde, çalıştırılan işçilerin sosyal güvenliği, bu ülkeyle yapılan sosyal güvenlik sözleşmesi hükümlerine göre sağlanmaktadır.

Ancak, Sosyal güvenlik sözleşmesi akdedilmemiş ülkelerde Türk işverenler tarafından çalıştırılan Türk işçilerinin sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmayan bir ülkede çalıştırılması halinde işçilerin sosyal güvenceden yoksun kalmaları sonucunu doğurmaktadır.

Firmalar, Anlaşmada belirtilen genel kontenjandan kendilerine tahsis yapılması amacıyla, Türkiye İş Kurumu (İŞ-KUR) Genel Müdürlüğüne hazırlanan başvuru formunu doldurarak ve istenilen belgeleri de bu forma ekleyerek Türkiye İş Kurumu'na başvururlar.

İş-Kur tarafından hazırlanan, işçi ve işverenin karşılıklı hak ve sorumluluklarının belirlendiği "Bireysel Tip İş Sözleşmesi" Türkiye İş Kurumu nezdinde işçi ve işveren veya vekiline imzalatılmaktadır.

Yabancı bir ülkede Türk işçisi çalıştırmak isteyen firmaların işçi teminine veya yurtdışında işçi olarak çalışmak isteyenlerin yurtdışına gönderilmesi-

* E. SGK Başmüfettişi Sosyal Güvenlik Müşaviri

ne aracılık etme konusunda, Kurum ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu gereğince Kurum tarafından iş ve işçi bulmaya aracılık izni verilen özel istihdam büroları yetkilidir. Firmalar; yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri Kurum kayıtlarından veya tarafından iş ve işçi bulmaya aracılık izni verilen özel istihdam büroları aracılığı ile temin edebilecekleri gibi, kendileri tarafından temin edilen işçileri gerekli belgelerle birlikte hizmet akdini İş-Kur'a onaylatmak kaydıyla yurtdışına götürebilirler.

Yurtdışında İşe Yerleştirme Hizmetine Dair Yönetmeliğin 5. maddesine göre; yurtdışındaki işlerinde işçi çalıştıracak firmalarca;

a) Türk firmaları için ticaret sicil gazetesi örneği, yabancı uyruklu firmalar için kuruluşuna dair belgenin dış temsilciliklerimizce onaylı örneği veya yeminli tercüme bürolarınca yapılmış Türkçe çevirisi,

b) Taahhüt işleri için işin alındığı ülkedeki dış temsilciliğimizce ya da ülkemizdeki yetkili Kamu Kurumundan alınacak yazı veya İş Alındı Belgesi; taahhüt işleri dışındaki işler için işyerinde çalıştırılacak işçi sayısını belirten dış temsilciliğimizden alınacak yazı veya Uygun Görüş Belgesi,

c) Bayındırlık ve İskan Bakanlığından alınan Yurt Dışı Müteahhitlik Belgesi veya Yurt Dışı Geçici Müteahhitlik Belgesi,

ç) Türk firmaları için Türkiye'de yürürlükte bulunan sosyal güvenlik mevzuatı hükümleri gereğince işçilerin sosyal güvenliğini sağladığına ilişkin belge,

d) Firma yetkililerinin noterce onaylanmış imza sirküleri, işlemlerin vekil aracılığıyla yapılacağı hallerde vekaletname veya yetki belgesinin aslı ya da aslı görüldükten sonra Kurum tarafından onaylanacak örneği,

Türkiye İş Kurumu'nun taşra teşkilatı birimlerine ibraz edilir (Türkiye İş Kurumu, 2008).

Yurtdışında çalışan Türk işçiler için beş puanlık prim indirimi teşvikinden yararlanılması mümkün değildir.

Bu çalışmada, özellikle uygulamada sorun yaşanan konulardan birisi olan yurtdışında işçi çalıştırılması konusu ele alınmıştır.

II. SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİ YAPILAN ÜLKELERDE TÜRK İŞVERENLER TARAFINDAN İSTİHDAM EDİLEN TÜRK İŞÇİLERİNİN SOSYAL GÜVENLİĞİ

Türkiye Cumhuriyeti sosyal güvenlik alanında 22 sözleşme imzalamıştır. Bu ülkeler; 01. İngiltere, F.Almanya, Hollanda, Belçika, Avusturya, İsviçre, Fransa, Danimarka, İsveç, Norveç, Libya, K.K.T.C, Makedonya, Azerbaycan, Romanya, Gürcistan, Bosna-Hersek, Kanada, Kebek, Çek Cumhuriyeti, Arnavutluk ve Lüksemburg'tur.

Her ülke ile yapılan sözleşmenin içeriği farklılık göstermekte olup, sözleşmelerle ilgili olarak SGK web sayfasından (<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/Anasayfa/Ulkeler>) ayrıntılı bilgi alınabilecektir.

1 Eylül 1985 tarihinde yürürlüğe giren Türkiye-Libya Sosyal Güvenlik Sözleşmesine göre, Libya'da iş yapmakta olan Türk işverenlerin yanında çalışan Türk işçileri "Daimi İşçi", Libya'da, Libya'lı işveren veya üçüncü bir ülke işvereni yanında çalışan Türk İşçileri "Geçici İşçi" statüsünde sayılmışlardır. Türkiye Cumhuriyeti ile Libya arasında 1.9.1985 tarihinde yapılan sosyal güvenlik sözleşmesi ve sözleşmenin uygulanmasını içeren idari anlaşma gereğince Libya'da iş yapan Türk işverenlerinin yanında çalıştırdıkları Türk işçiler için 506 sayılı Kanun kapsamına alınmışlardır.

Belirtilen durumda çalışan işçilerin, işverenleri adına Türkiye'de tescilli yapılacak işyeri dosyalarından Kısa Vadeli Sigorta Kolu, İşsizlik Sigortası Primi ile Malullük, Yaşlılık Ve Ölüm Sigorta kollarına ait primler tahsil edilecek, uygulanmayan Genel Sağlık Sigortası (hastalık) sigortası primi ise Libya'nın sosyal güvenlik kurumuna ödenecektir. Libya'da daimi statüdeki Türk personel için SGK'ne Aylık prim ve Hizmet Belgesinin 14 belge türü verilmesi ve primlerin ödenmesi gerekmektedir.

Söz konusu sözleşme uyarınca, Türkiye'de iş yapan Libya uyruklu işverenlerin çalıştırdıkları Libya uyruklu daimi işçiler kısa vadeli sigorta kollarına (iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigorta kolları) tabi tutul-

makta, uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kolları) uygulanmamaktadır. Libya'da çalışan Türk işçilerinin eş ve çocuklarının Türkiye'de sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi için Genel Sağlık Sigortası kapsamında gelir testi yaptırılmaları ve bunun sonucuna göre prim ödeyerek veya prim ödemediği sağlık hizmetlerinden yararlanılması mümkün olacaktır.

Ülkemizin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri çerçevesinde akit ülke sigorta kurumu mevzuatına göre düzenlenen ve sözleşmenin uygulanmasına ilişkin formüllerle Kuruma bildirilen istirahat raporları aynen kabul edilir.

Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan ülke sosyal güvenlik kurumları sigortalılarının, muayene ve tedavileri sonucu düzenlenecek istirahat veya sağlık kurulu raporlarında Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin (Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, 2010) (SSİY) ile belirlenmiş usul ve esaslar uygulanır. Bu raporların, akit ülke sosyal güvenlik kurumlarına intikal ettirilebilmesi için Kuruma verilmesi zorunludur.

Ülkemizin Sosyal Güvenlik Sözleşmesi

İmzaladığı Ülkeler

(http://www.sgk.gov.tr/sgkshared/Yurtdisi/yurtdisiCalisan/ulkemizin_SGvnluk_Sozlesmesi_imzaladigi_ulkeler.doc,)

ÜLKE ADI	İMZA TARİHİ	YÜRÜRLÜK TARİHİ	KAPSAMI (SİGORTA KOLU)	
			UZUN VADE	KISA VADE
01. İNGİLTERE	09.09.1959	01.06.1961	✓	✓
02. FALMANYA	30.04.1964	01.11.1965	✓	✓
03. HOLLANDA	05.04.1966	01.02.1968	✓	✓
04. BELÇİKA	04.07.1966	01.05.1968	✓	✓
05. AVUSTURYA	12.10.1966	01.10.1969	✓	✓
06. İSVİÇRE	01.05.1969	01.01.1972	✓	✓
07. FRANSA	20.01.1972	01.08.1973	✓	✓
08. DANİMARKA	22.01.1976	01.02.1978	✓	✓
09. İSVEÇ	30.06.1978	01.05.1981	✓	✓
10. NORVEÇ	20.07.1978	01.06.1981	✓	✓
11. LİBYA	13.09.1984	01.09.1985	✓	✓
12. K.K.T.C	09.03.1987	01.12.1988	✓	✓
13. MAKEDONYA	06.07.1998	01.07.2000	✓	✓
14. AZERBAYCAN	17.07.1998	09.08.2001	✓	✓
15. ROMANYA	06.07.1999	01.03.2003	✓	✓
16. GÜRCİSTAN	11.12.1998	20.11.2003	✓	✓
17. BOSNA-HERSEK	27.05.2003	01.09.2004	✓	✓
18. KANADA	19.06.1998	01.01.2005	✓	✓
19. KEBEK	15.10.1998	01.01.2005	✓	✓
20.ÇEK CUMHURİYETİ	28.06.2001	01.01.2005	✓	✓
21. ARNAVUTLUK	15.07.1998	01.02.2005	✓	✓
22. LÜKSEMBURG	08.12.2004	01.06.2006	✓	✓

III. SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİ AKDEDİLMEMİŞ ÜLKELERDE TÜRK İŞVERENLER TARAFINDAN İSTİHDAM EDİLEN TÜRK İŞÇİLERİNİN SOSYAL GÜVENLİĞİ

Mülga 506 sayılı Kanunda Sosyal Güvenlik Sözleşmesi akdedilmemiş ülkelerde Türk işverenler tarafından istihdam edilen Türk işçilerinin sosyal güvenlikleri, mülga 506 Sayılı Kanun'un 86'ncı maddesi uyarınca Topluluk Sigortası ile sağlanmaktaydı. 5510 sayılı Kanunun ilk halinde ise, yurtdışında Türk işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin tüm sigorta kollarına tabi

sigortalı olarak çalıştırılması öngörülmekteydi. Ancak 5510 sayılı kanunda yer alan bu hükmün uygulamasından daha başlamadan vazgeçildi ¹.

Yurtdışına sigortalı götürecek 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. İşverenler, yurt dışında yapacakları işi, yeni tescil edecekleri işyeri dosyasından bildirecek sigortalı-larca gerçekleştireceklerse; işletme merkezlerinin bağlı olduğu üniteye işyeri dosyası tescil ettirerek, sosyal sigorta yükümlülüklerini bu dosyadan yerine getirirler ².

İşyeri bildirgesi ekine, SSIY'nin 29. 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.

5510 sayılı Kanunun 5/g. maddesinde 5754 sayılı Kanunla yapılan deği-şiklikle; *“Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstle-nen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükmü-*

¹ 5510 sayılı Kanunun geçici 6 ncı maddesinin sekizinci fıkrası ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce çalıştırılmak üzere bu ülkelere götürülen Türk işçilerinden, 2008 yılı Ekim ayı başından önce 506 sayılı Kanunun mülga 86 ncı maddesine göre sadece malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi topluluk sigortasına devam edenler, Kanunun 5 inci maddesinin (g) bendi kapsamında sigortalılıkları 2008 yılı Ekim ayı başından itibaren üç ay içerisinde işverenlerince sağlanacağı, ancak, 01/10/2008 tarihinden önce yurtdışında çalışması nedeniyle isteğe bağlı sigortalı olanlarla bu tarihten sonra yurtdışına götürülecek işçilerden isteğe bağlı sigortaya devam etmek isteyenlerin sigortalılık işlemleri 08/01/2009 tarihli ve 2009-5 sayılı Genelgede talimatlandırılan hususlar doğrultusunda işverenlerce yürütüleceği belirtilmiştir.

² İşyerinin merkez adresinin bağlı olduğu merkez müdürlüğüne faaliyet konusuna uygun bir dosya açılması gerekmektedir.

leri uygulanır. Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, 50. 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.” hükmü getirilmiştir.

Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinden isteğe bağlı sigortalılık talebinde bulunanlardan Türkiye’de ikamet şartı aranmamaktadır.

5754 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin (g) bendi gereğince 2008 yılı Ekim ayı başından itibaren Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelere iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacaktır ³. 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin (g) bendi kapsamında sigortalı olanlardan aynı zamanda isteğe bağlı sigortaya devam edenlerin yurtdışındaki çalışmalarının sona ermesi halinde isteğe bağlı sigortalılıkları da aynı tarih itibariyle sona erdirilecektir. Bunlardan isteğe bağlı sigortalı olmak isteyenlerin yeniden talepte bulunmaları gerekmektedir.

Bu düzenlemeye göre; Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelere Türk işverenlerin yurtdışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri hakkında emeklilik primi olan uzun vadeli sigorta kolu primleri alınmayacağı, sadece kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacağı isteyen işçilerin kendi primlerini isteğe bağlı sigorta ile ödeyebilmeleri sağlanmıştır ⁴.

³ İşverenler, ülkemizle sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelere götürdükleri Türk işçileri için işyerinin tehlike derecesine göre % 1 ile 6,5 arasında kısa vadeli sigorta kolları primi ile % 5’i sigortalı, % 7,5’i de işveren hissesi olmak üzere %12,5 oranında genel sağlık sigortası primi ödeyeceklerdir.

⁴ Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelere Türk işverenlerin yurtdışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri hakkında emeklilik primi olan uzun vadeli sigorta kolu primleri alınmayacak, sadece kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacak.

Bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmayacaktır. Örneğin, asgari ücret üzerinden isteğe bağlı sigorta primi ödeyeceklerden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primleri yatıracak kişilerden aylık 760,50 tı * %20=) 152,10.-TL isteğe bağlı sigorta primi alınacaktır. Fakat, bu şekilde isteğe bağlı sigortaya ödenen primler 4-1/(b) bendi kapsamında (Bağ-Kur) sigortalılık süresi olarak kabul edilmektedir.

Yabancı ülkelerde meydana gelen iş kazasının, üç iş günlük bildirim süresi içinde, meslek hastalığı ve vazife malûllüğü olayları için ise Kanunda belirtilen haber verme süresi olayın meydana geldiği,

- İş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi hâlinde, üç iş günlük bildirim süresi iş kazasının öğrenildiği,

- Kurumca kabul edilebilir belgelenmiş bir mazeretin olması şartıyla bildirim süresi mazeretin ortadan kalktığı, tarihten itibaren başlar. (SSİY md. 90)

5510 sayılı 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, SGK tarafından yetkilendirilen hekim ve sağlık kurullarının ayrıca onayı aranmaz.

İşveren, geçici veya sürekli görevle yurt dışında görevlendirdiği ya da yurtdışına götürdüğü sigortalının, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde, SGK 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. SGK, Kanuna uygun olarak yapılan ve belgelere dayanan geçici iş göremezlik ödenekleri tutarını işverene öder. (SSİY md. 89)

IV. SONUÇ

Yabancı bir ülkede Türk işçisi çalıştırmak isteyen firmaların işçi temini- ne veya yurtdışında işçi olarak çalışmak isteyenlerin yurtdışına gönderilmesi- ne aracılık etme konusunda, Kurum ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu gereğince Kurum tarafından iş ve işçi bulmaya aracılık izni verilen özel istihdam büroları yetkilidir. İş-Kur tarafından hazırlanan, işçi ve işveren- nin karşılıklı hak ve sorumluluklarının belirlendiği “Bireysel Tip İş Sözleşmesi” Türkiye İş Kurumu nezdinde işçi ve işveren veya vekiline imza- latılmaktadır.

Yurt dışında iş alan Türk şirketleri, çoğunlukla bu işlerde çalıştıracakları işçileri Türkiye’den temin etmektedir. İşçi çalıştırılan ülkenin sosyal güven- lik sözleşmesi yapılan ülkelerden olması halinde, çalıştırılan işçilerin sosyal güvenliği, bu ülkeyle yapılan sosyal güvenlik sözleşmesi hükümlerine göre sağlanmaktadır.

Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalamayan ülkelerde Türk işverenlerin yurtdışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçi- leri hakkında emeklilik primi olan uzun vadeli sigorta kolu primleri alınma- yacak, sadece kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacak, isteyen işçiler kendi primlerini isteğe bağlı sigorta ile ödeyebi- leceklerdir.

Bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrı- ca genel sağlık sigortası primi alınmayacaktır. Örneğin, asgari ücret üzerinden isteğe bağlı sigorta primi ödeyeceklerden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primleri yatıracak kişilerden aylık 760,50 tl * %20=) 152,10.-TL isteğe bağlı sigorta primi alınacaktır.

Yurtdışında çalışan Türk işçiler için beş puanlık prim indirimi teşvikin- den yararlanılması mümkün değildir.

Yabancı ülkelerde meydana gelen iş kazasının, üç iş günlük bildirim süresi içinde bildirilmesi gerekmektedir. İş kazasının işverenin kontrolü dışın-

daki yerlerde meydana gelmesi hâlinde, üç iş günlük bildirim süresi iş kazasının öğrenildiği, Kurumca kabul edilebilir belgelenmiş bir mazeretin olması şartıyla bildirim süresi mazeretin ortadan kalktığı tarihten itibaren başlamaktadır.

KAYNAKÇA

(<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/Anasayfa/Ulkeler>)

http://www.sgk.gov.tr/sgkshared/Yurtdisi/yurtdisiCalisan/ulkemizin_SG_vnlik_Sozlesmesi_imzaladigi_ulkeler.doc, [erişim tarihi: 02.06.2010]

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı (12.05.2010). **13973 sayılı Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği**. Ankara : Resmi Gazete (27579 sayılı)

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

Türkiye İş Kurumu (16.02.2008). **Türkiye İş Kurumu Yurtdışında İşe Yerleştirme Hizmetine Dair Yönetmelik**. Ankara : Resmi Gazete (26789 sayılı)