

Uluslararası personel görevlendirmelerinde sosyal güvenlik uygulamaları

Gizem Keser

1. Giriş

Global şirketler tarafından benimsenen ve “mobility” olarak adlandırılan uygulama, şirket içi uluslararası değişim programları sayesinde, belirli performans kriterlerini sağlayan çalışanların mesleki ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunurken; aynı zamanda bu çok uluslu şirketlerin uluslararası görevlendirme politikalarına ilişkin bir maliyet planlaması yapmasını gerektirmektedir. İşte bu noktada, sosyal güvenlik primlerinin hangi ülkede ödeneceği hususu bu maliyet planlaması içerisinde önemli bir yer edinmektedir.

Bu makalemizde, “geçici görev” adı altında vuku bulan uluslararası görevlendirmelerin sosyal güvenlik boyutu gerek 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gerekse uluslararası yasal düzenlemeler çerçevesinde ele alınacaktır.

2. Mevzuattaki düzenlemeler

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar zorunlu sigortalı sayılmışlardır.

Kanun'da yer alan bu madde iş sözleşmesine dayanan bir çalışma şeklinin sigortalılığa esas olduğu vurgusunu yapmaktadır. Bu anlamda Türkiye'de mukim bir organizasyonun hiyerarşik yapısı altında bulunan, bağımlılık ilişkisi çerçevesinde iş görme edimini yerine getiren ve karşılığında ücret elde eden kişiler md. 4/1(a) kapsamında sigortalı sayılmışlardır.

Türkiye'de ikamet eden ve çalışan yabancılar açısından da aynı hüküm geçerli olmakla birlikte, 5510 sayılı Kanun bu kişilerin zorunlu sigortalılık statülerine ilişkin istisnai bir hüküm getirmiştir. 5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin ikinci fıkrasının (c) bendi gereğince, müteakabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar md. 4/1(a) kapsamında zorunlu sigortalı sayılmışlardır. Söz konusu madde hükmü uyarınca, karşılıklılık esasına dayalı uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülke uyruğunda olan çalışanlara öncelikle ikili sosyal güvenlik sözleşmesi hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

Bu anlamda, Türkiye ile sosyal güvenlik anlaşması imzalamış ülke uyruğunda olanlar ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalamamış ülke uyruğunda olanların Türkiye'deki sigortalılık statüleri anlamında bir ayrım söz konusudur. Konuya aşağıda detaylıca yer verilmiştir.

2.1 İkili sosyal güvenlik anlaşmaları kapsamında sosyal sigorta uygulamaları

Ülkemizin diğer ülkelerle imzaladığı ikili ya da çok taraflı sosyal güvenlik sözleşmelerinde akit ülke vatandaşlarının bir diğer akit ülkede geçici görevli ya da geçici görevli olmaksızın çalışmaları halinde hangi akit tarafın sosyal güvenlik mevzuatına tabi olacaklarına ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır.

Türkiye, Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi'ne taraf olmakla birlikte, 28 ülke ile ikili sosyal güvenlik anlaşması imzalamıştır. Yürürlükte bulunan ikili uluslararası anlaşmalar uyarınca, yabancı ülke mevzuatına tabi kişilerin akit ülkede kurulu bir kuruluş tarafından belirli bir işin icrası amacıyla geçici olarak ülkemize gönderilmeleri halinde, anlaşma hükümleri dikkate alınarak işlem yapılmalıdır.

Her bir anlaşma farklı hükümler ve düzenlemeler içermekle birlikte, genel olarak akit ülke vatandaşlarının sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde hak ve yükümlülük bakımından eşit işlem görmesi, her iki ülkede geçen sigortalılık sürelerinin birleştirilmesi, çalıştıkları ülkede kazandıkları haklardan ülkelerine dönmeleri halinde de yararlanmaya devam etmeleri gibi önemli ilkeler içermektedir.

Sosyal güvenlik sözleşmelerinde temel kural, çalışılan ülkenin sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmaktır. Ancak sosyal güvenlik sözleşmelerinde, işverenleri tarafından geçici bir süre ile akit ülkeye gönderilenler, sözleşmenin bu ana prensibinden ayrı tutulmuşlardır. Şöyle ki; iş merkezi akit taraflardan birinin ülkesinde bulunan bir işverenin işçisi bu işverenin **adı ve hesabına çalışmak** üzere veya işvereni tarafından **belirli bir işin icrası amacıyla geçici olarak** diğer akit taraf ülkesine gönderildiği takdirde bu işçi hakkında ikinci akit taraf ülkesinde çalıştığı sürece, sanki ilk akit taraf ülkesinde çalışıyormuş gibi, iş merkezinin bulunduğu akit

taraf mevzuatının uygulanacağı kuralı getirilmiştir. Bu sayede, sosyal güvenliğin tekliği ilkesi gereği, mükerrer sigortalılığın önlenmesi amaçlanmıştır. Bu anlamda, işçi, aslen istihdam edildiği işverenin bulunduğu akit taraf ülkesinin sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmaya devam edecek, diğer yandan, geçici bir süreliğine çalıştığı diğer akit taraf ülkesinin sosyal güvenlik mevzuatından muaf olabilecektir.

Sosyal güvenlik sözleşmesi akdedilmiş ülkelere personel gönderecek işverenin müracaatı üzerine, işverenin ibraz ettiği belge ve bilgiler doğrultusunda, ilgili ülkedeki sosyal sigorta kurumunca matbu bir belge düzenlenir. Bu belge, uluslararası sosyal güvenlik anlaşmalarında düzenlenmesi öngörülen, geçici görevli olan kişiye ilişkin bilgilerin ve kişinin gönderen ülke mevzuatına tabi olarak diğer akit taraf ülkesinde hangi sürede çalışacağını belirtir. Usulüne uygun olarak düzenlenen bu belgeler geçici görevli olarak çalışılan ülkenin sigorta kurumuna ibraz edilmek suretiyle kişinin aslen istihdam edildiği işverenin bulunduğu ülkede sigortalı olduğunu kanıtlar, diğer taraftan geçici görevli olarak çalıştığı ülkenin mevzuatından muaf tutulmasına yasal bir dayanak oluşturur.

Bununla birlikte, sosyal güvenlik sözleşmelerinde, her iki ülke yetkili makamlarının onayı ile mevzuata tabi kalma süresine ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Her bir anlaşmada öngörülen muafiyet süreleri farklı olmakla birlikte, uygulamada 60 ay (5 yıl) ile sınırlıdır.

Sosyal güvenlik sözleşmelerinde öngörülen muafiyet süresi sona erdiğinde, sosyal güvenliğin tekliği ilkesi gereği, kişinin, aslen istihdam edildiği işverenin bulunduğu ülkedeki zorunlu sigortalılık statüsünün sona ermesi ve geçici görevli olarak çalıştığı ülkenin sosyal güvenlik mevzuatına tabi olması gerekmektedir.

Her sosyal güvenlik sözleşmesi farklı hükümler içerdiğinden ve ilgili ülkelerin yerel mevzuatındaki hükümlerin de dikkate alınarak muafiyet uygulanması uygun olacaktır.

2.2 Geçici görevlendirme konsepti

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 10'uncu maddesi gereğince, 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri halinde bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam eder.

5510 sayılı Kanun'un 10'uncu maddesindeki düzenleme sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelere geçici görevli olarak gönderilenleri kapsadığından, sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülkelere geçici görevle gönderilenler sözleşme hükümlerine tabidirler. Bu anlamda, Türkiye'deki işvereni ile iş akdi devam eden ve Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan bir ülkeye atanan çalışanlar, geçici görevleri süresince, Türkiye'deki sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmaya devam ederler.

Bir diğer ifade ile sözleşme olmayan ülkelere atanan çalışanlar, geçici görevleri süresince, Türkiye'de aslen istihdam edildikleri işverenin adı ve hesabına çalışmaya devam ederler. Bu organik bağ nedeniyle ücretleri Türkiye'de aslen istihdam edildikleri işveren tarafından ödemeye devam eder. Bunun sonucunda da, bu kişilerin sosyal sigorta bildirimleri, geçici görev süresince, tıpkı Türkiye'de çalışıyormuşçasına asıl işverenleri tarafından yapılmaya devam eder.

Bu anlamda, işveren tarafından geçici görevle yabancı ülkelere gönderilen sigortalıların 5510 sayılı Kanun'da belirtilen hak ve yükümlülükleri bu görevleri yaptıkları sürece devam edecektir. Ancak, gerek 5510 sayılı Kanun'da gerekse uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerinde bahsi geçen "geçici görev" ve "aslen istihdam edilen işveren adı ve hesabına çalışmak" ilkelerine ilişkin mevzuatta açık bir düzenleme bulunmamaktadır.

Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Kurumu, uygulamada, geçici görev süresinin 6 ay (en fazla 1 yıl) olabileceğini kabul etmektedir. Bununla birlikte, çalışanın, yalnızca belirli ve özellikli bir işin icrası amacıyla yurt dışındaki grup şirketinde görevlendirilebileceğini, bu süre zarfında Türkiye'deki işverenin hiyerarşik yapısı altında olması gerektiğini, bir diğer ifade ile işçi-işveren ilişkisinin Türkiye'de olması gerektiğini öne sürmektedir. Ancak bu şartlar dâhilinde yurt dışındaki grup şirketinde geçici olarak görevlendirilen bir çalışanın Türkiye'de sosyal sigorta bildirimlerinin yapılması mevzuata uygun olacaktır.

Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Kurumu'nun "sigortalı çalışanların yurt dışında geçici olarak bulunmaları"na ilişkin uygulamada dikkat ettiği prensip, yurt dışındaki grup firmasında görevlendirilen kişinin, geçici görev süresince, Türkiye'de istihdam edildiği asıl işvereni adı ve hesabına çalışıyor olmasıdır.

Bu noktada, işçi-işveren ilişkisinin yasal dayanağı olan ve Türkiye'de zorunlu sigortalı sayılmak için bir zorunluluk olan iş sözleşmesi unsurlarını göz önünde bulundurmamak faydalı olacaktır. İş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8'inci maddesinin birinci fıkrasında, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın

(işveren) da ücret ödemeyi üstlendiği bir sözleşme olarak tanımlanmıştır. Bu anlamda, bir işin görülmesi, karşılığında ücret ödenmesi ve işçinin işverene bağımlı çalışması iş sözleşmesinin temel unsurlarını oluşturmaktadır. Doktrin ve mahkeme içtihatlarında kabul edildiği üzere, hukuki ve ekonomik bağımlılık işçi- işveren ilişkisini belirleyen en önemli kıstastır. Hukuki bağımlılık unsurunun içeriğini, işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları doğrultusunda yerine getirmektedir. Bu anlamda işçi ile işveren arasında hiyerarşik bir bağ vardır. Ücret ise ekonomik bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak bir olgudur.

Tüm bu unsurları göz önünde bulundurduğumuzda, uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi olsun veya olmasın, yurt dışındaki grup şirketine “geçici görevlendirme” adı altında transfer edilen bir kişinin 6 aydan fazla yurt dışındaki grup şirketinde çalışması, bu süre zarfında asıl ücretini yurt dışında mukim grup şirketten alması ve söz konusu ücrete ilişkin gelir vergisini yurt dışında ödüyor olması, yurt dışındaki organizasyonun kadrosunda yer alması hallerinde, “geçici görevlendirme” olgusundan bahsedilemeyeceği ve bu çalışanlar için Türkiye’deki asıl işverenin sosyal sigorta bildirimlerini yapmasının mevzuata aykırı bir durum teşkil edeceği çıkarımına varılmaktadır.

Burada önemli olan husus, yurt dışındaki grup şirketine görevlendirilen kişinin, görev süresince, Türkiye’deki asıl işvereni adı ve hesabına çalışması ve görev süresince Türkiye’deki asıl işverenin hiyerarşik yapısı altında bulunmasıdır. Örneğin, yurt dışı taahhüt işi alan ve makine ekipmanlarının imalatını Türkiye’de yapan bir firmanın personelini 3-6 ay gibi bir süreyle montaj işleri için yurt dışına göndermesi bu kapsamda değerlendirilebilir. Ancak, 3-5 yıl gibi uzun bir süreliğine yurt dışındaki grup şirketine yönetici kadrosunda atanan ve ücreti yurt dışındaki grup şirketten alan bir kişi için Türkiye’deki işverenin sadece sigorta bildirimlerini yapması Türkiye’deki Sosyal Güvenlik Kurumu’nca eleştiri konusu yapılabilecek ve bu durum “sahte sigortalılık” olarak değerlendirilebilecektir.

Yukarıda yer verilen açıklamalarımız uyarınca, yurt dışındaki grup şirketine görevlendirilen bir çalışanın görev süresince Türkiye’deki asıl işvereni adı ve hesabına çalışmayacak olması halinde, Türkiye’deki zorunlu sigortalılık statüsünün sona ermesi gündeme gelecektir. Bu durumdaki kişilerin ise sosyal güvenlik sisteminde oluşacak olan boş dönem için sorun yaşamaları söz konusu olacaktır. Bu sorunun giderilmesi için diğer uygun olan sistemlerin dikkate alınması gerekecektir.

2.3 Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkede kurulu bir kuruluş tarafından o kuruluş adına geçici olarak ülkemize çalışmaya gönderilenler

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 6’ncı maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde, 6552 sayılı Kanun’la yapılan değişiklikle, 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 tabi olduğunu belgeleyen kişiler sigortalı sayılmayacaktır. Burada bahsi geçen üç aylık muafiyet süresi sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkede kurulu bir kuruluş tarafından ülkemize geçici olarak gönderilenler ve geldiği ülkenin sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar içindir.

Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkede mukim bir şirket tarafından, Türkiye’ye gönderilen bir çalışanın, bu madde kapsamında Türkiye’de sigorta primi ödemesinden muaf olabilmesi için, Türkiye’de kısa süreli, belirli ve özellikli bir işi yapmak üzere görevlendirilmiş olması ve Türkiye’deki şirket ile işçi- işveren ilişkisi kurmuyor olması gerekmektedir. Bu kapsamda, Türkiye’deki grup şirketine görevlendirilen kişi, geldiği ülkede zorunlu sigortaya tabi olduğunu belgelemesi halinde, üç ay süre ile Türkiye’de sosyal sigorta prim ödemesinden muaf olabilecektir. Geçici görev süresinin uzaması halinde, üç aylık sürenin dolduğu tarih itibarıyla da sigortalı işe giriş bildirgesi Kuruma verilerek, ilgili kişinin sigortalılığı başlatılacaktır.

Yukarıda yer verilen ilgili Kanun maddesi uyarınca, Türkiye’deki grup şirketine görevlendirilmiş olan bir kişinin üç aylık muafiyet süresinden faydalanabilmesi için bu kişinin yine yukarıda yer verilen “geçici görevlendirme”ye ilişkin açıklamalarımız doğrultusunda, kısa süreli ve belirli bir işi yürütmeye yönelik bir görev tanımı olmalıdır. Söz konusu çalışan, Türkiye’deki şirketin hiyerarşik yapısı altında olmamalı, yalnızca kısa süreli montaj/proje işleri ile ilgili olarak geçici bir süreliğine çalışıyor olmalıdır. Türkiye’deki grup şirketine 3-5 yıl gibi uzun bir süreliğine yönetici kadrosunda atanan bir kişinin Türkiye’deki organizasyonun hiyerarşik yapısı altında olacağı ve Türkiye’de çalıştığı süre zarfında Türkiye’deki şirkete bir katma değer sağlayacağı düşünüldüğünde, bu kişinin, Türkiye’de yasal olarak çalışmaya başladığı ilk gün itibarıyla sigorta bildirimlerinin yapılması uygun olacaktır.

3. Sonuç

Uluslararası görevlendirmelerde sosyal güvenlik primlerinin hangi ülkede ödeneceği, uluslararası görevlendirme politikalarına ilişkin çok uluslu şirketlerin yapacağı maliyet planlaması açısından oldukça önem arz etmektedir. Uluslararası görevlendirmelerin şirkete olan maliyetini efektif bir şekilde yönetmek sosyal güvenlik mevzuatı, vergi mevzuatı, iş hukuku, vb. birçok faktörün göz önünde bulundurulmasını gerektirmektedir.

Bu makalemizde yer verdiğimiz sosyal güvenlik uygulamaları ile ilgili öncelikle dikkat edilmesi gereken kişinin görevlendirildiği ülke veya geldiği ülke ile Türkiye'nin taraf olduğu sosyal güvenlik anlaşması olup olmadığıdır. Her bir anlaşma farklı hükümler içermekte ve görevlendirmeye ilişkin farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle yurt dışı görevine atanan kişinin görev tanımı gerek ulusal gerekse uluslararası mevzuat kapsamında ele alınmalı ve yurt dışı görevine atanan kişinin hangi ülkede sigortalı olarak bildirileceğine bu doğrultuda karar verilmelidir.

Gerek 5510 sayılı Kanun'da gerekse uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerinde bahsi geçen "geçici görev" ve "aslen istihdam edilen işveren adı ve hesabına çalışmak" ilkelerine ilişkin mevzuatta açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu belirsizlik, "sahte sigortalılık" sonucunu doğurabilecek ve birtakım yaptırımlarla sonuçlanabilecek yanlış uygulamalara sebebiyet verebilecektir. Yanlış uygulamanın tespiti halinde ise, Türkiye'de mukim işverenler açısından, idari para cezası, bir yıl boyunca beş puanlık indirim teşvikinden faydalanamama ve ilgili kişiler için yapılan sigorta bildirimlerinin iptali gündeme gelebilecektir.

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.