

Yabancı Çalışanların Sigortalılıklarında Uygulanacak Mevzuatın Belirlenmesi

Sadık Sözer **ÇİZMECİ**
İnsan Kaynakları Yöneticisi

Kural olarak yabancı işçilerin tabi olacakları Sosyal Güvenlik mevzuatının belirlenmesine yönelik kurallar *lex Loci laboris* prensibine göre belirlenir.¹ Genel olarak bir başka ülkede hizmet akdi ile çalışan yabancı uyruklular, çalıştıkları ülkenin mevzuatına tabidirler. Bu prensibe göre uygulanacak mevzuat, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku olarak belirlenmiştir. Normal koşullar altında uluslararası sözleşmelerin ortak noktaları akit taraf ülkelerinden herhangi birinde çalışan diğer akit taraf vatandaşlarının, işyerlerinin veya kendilerinin ikamet ettikleri ülkelere bakılmaksızın, istihdam edildikleri ülkenin mevzuatına tabi olmaları yönündedir. Diğer taraftan ikili veya çok uluslu anlaşmalar ile bu kurala istisnalar getirilmiştir. Bu istisnaların oluşumunda en önemli koşul ise bir akit tarafta istihdam edilen yabancının, diğer akit tarafta bulunan işyeri tarafından, istihdam edildiği ülkeye işvereni adına belli bir işi icra etmek üzere geçici süreliğine gönderilmesi şeklindedir.

Bu yönde 5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. Maddesi c bendi gereğince *'Mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklular hizmet akdi ile çalışanlar'*² sigortalı sayılmaktadır. Bu kuralın istisnası olarak, 5510 sayılı Sosyal Güvenlik Kanununun 6 (e) hükmü gereğince *'Yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tâbi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tâbi olanlar'*³ ülkemizde sigortalı sayılmamaktadırlar.

Ülkemizde yabancı çalışanların sosyal güveliklerini belirleyen mevcut rejim son olarak 21 Ağustos 2013 tarihli Sosyal Güvenlik İşlemleri Yönetmeliği değişikliği⁴ ile yönetmeliğin 10 (d) maddesinde yapılan değişiklik sonrasında oluşmuştur. Yönetmelik⁵ özellikle ülkemiz ile ikili veya çok uluslu sosyal güvenlik anlaşması imzalamayan ülkelerden geçici görevlendirme ile ülkemize gelen yabancıların sigortalılıklarında önemli değişikliklere neden olmuştur. Bu yazının devamında, 21 Ağustos 2013 tarihli Sosyal Güvenlik İşlemleri Yönetmeliği değişikliği öncesi ve sonrasında, yabancı çalışanların ülkemizde Sosyal Güvenlik Kanununun 6 (e) hükmü kapsamında bulunan yabancı çalışanların sigortalılıkları ele alınacaktır.

Geçici Görevlendirme Kavramı

¹ Lex Loci Laboris presibi, kişinin çalıştığı ülkenin mevzuatının geçerli olması anlamına gelmektedir. Daha detaylı bilgi için: Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı, Sosyal Güvenlik Kurumunun Kapasitesinin Artırılması Projesi, Türkiye, http://www.sgk-kap.org/en/database/db/B2_C8_717.pdf

² 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 31/5/2006, m. 4

³ 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 31/5/2006, m. 6 (e)

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.5510&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>

⁴ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, RG. 21.8.2013/28742

⁵ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, RG. 12.5.2010/27579

Yabancı uyruklu işçilerin geçici süreliğine bir işin icrası için başka bir ülkede görevlendirilmeleri durumunda, özellikle mükerrer sosyal sigorta maliyetlerinin engellenmesi amacıyla, gerek uluslararası sözleşmeler aracılığı ile gerekse ülkelerin kendi iç hukuklarındaki düzenlemelerle, başka bir ülkede görevlendirilen personelin, normalde çalıştığı ülkenin (görevlendirmeyi yapan) sosyal güvenlik sistemi içerisinde kalmasına olanak sağlayacak yönde tedbirler alınmaktadır. Genel olarak, çeşitli ülkelerin uygulamaları incelendiği zaman, uluslararası görevlendirme sürelerine ilişkin hükümler, belirli bir süre ile sınırlandırılmakta, bu sürelerinin aşımında ise yabancı uyruklu işçi, görevini icra etmek için bulunduğu ülkenin mevzuatına tabi olmaktadır.

5510 sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu 6 (e) hükmü uyarınca, uluslararası görevlendirme, (geçici görevlendirme) '*yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye bir iş için*' gönderilmeyi ifade etmektedir. Belirtmelidir ki, sosyal güvenlik mevzuatımızda bu tip görevlendirmelerin 'geçicilik' arz edeceği hususuna herhangi bir vurgu yapılmamaktadır. Diğer taraftan bu kavram, özellikle ülkemizin imzalamış olduğu uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerin çoğunluğunda uygulanacak sosyal güvenlik mevzuatının belirlenmesini konu alan maddelerce, bu tip görevlendirmelerin zamansal kısıtlanmalara tabi olmasının belirtilmesi ile "geçicilik" kazanmaktadır. Ayrıca uluslararası uygulamalarda, gerek uluslararası sözleşmeler yoluyla, gerekse ülkelerin milli enstrümanları ile bu tip görevlendirmelere çoğu zaman, süre sınırlamaları getirilerek, görevlendirmelerin geçiciliği vurgulanmaktadır.

1. 21 Ağustos 2013 tarihli Sosyal Güvenlik İşlemleri Yönetmeliği Değişikliği Öncesi

a) Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi kapsamındaki Yabancı Çalışanlara Uygulanacak olan Mevzuat.

Sözleşmeye akit taraflardan her birinin sosyal güvenlik mevzuatına göre akit tarafların vatandaşlarıyla, mültecilere ve vatansız kimselere eşit muamele yapılması prensibi⁶ doğrultusunda 14 Aralık 1972'de Paris'te oluşturan Avrupa Sosyal Güvenlik sözleşmesi, 01.03.1977 tarihinde 2023 sayılı kanun ile onaylanıp, yürürlüğe girmiştir.⁷

Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi kapsamında uygulanacak mevzuat, sözleşmenin 14. Maddesi hükümlerince belirlenmektedir. Sözleşme, yukarıda belirtilen *Lex Loci laboris* prensibi çerçevesinde, işin icra edildiği akit devletin mevzuatının geçerli olacağını açıkça belirtmektedir. Sözleşmenin 14. Maddesine göre;

*"Bir Akit Taraf ülkesinde çalışan işçiler, diğer bir Akit Taraf ülkesinde ikamet etmiş olsalar veya bunları çalıştıran müessesenin iş merkezi veyahut işverenin ikametgâhı diğer bir Akit Taraf ülkesinde bulursa dahi, ülkesinde çalıştıkları Akit Taraf mevzuatına tabi olurlar."*⁸

⁶ Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, 14 Aralık 1972, Paris. Önsöz.

⁷ Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, 14 Aralık 1972, Paris.

http://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=avrupa+sosyal+g%C3%BCvenlik+s%C3%B6zle%C5%9Fmesi&source=web&cd=1&ved=0CCYQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.denizcilik.gov.tr%2Fmevzuat%2Fdosyam%2FAVRUPA%2520SOSYAL%2520G%25C3%259CVENL%25C4%25B0K%2520S%25C3%2596ZLE%25C5%259EMES%25C4%25B0.doc&ei=GS44T6CZG4i_0QXdzI2NAg&usq=AFQjCNHtxXOfQZmHyqnGtWRfXehuIkPA&sig2=AhS5tgbW608WFFqzeKa4nA&cad=rja (Türkçe Metin)

⁸ Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, 14 Aralık 1972, Paris. M. 14 (a) Sözleşmenin aynı maddesi uyarınca gemi personelleri ile devlet memurları, hizmetinde buldukları ülkenin mevzuatına tabi

Uygulanacak mevzuatın belirlenmesinde 14. Maddeye olan istisna ise "geçici görevlendirme" şartı ile belirlenmiştir. Sözleşmenin 15. Maddesi uyarınca bir akit tarafta bulunan işverenleri tarafından başka bir akit devlete bir işin icrası için görevlendirilen çalışanlar, gönderen devletin mevzuatına tabi olacaklardır. Sözleşme'de geçici görevlendirme süresi 12 ay ile sınırlandırılmıştır.⁹ Dolayısıyla Avrupa Sosyal Güvenlik sözleşmesine taraf olan ülkelerden geçici görevlendirme ile ülkemize gelen yabancı işçiler, 12 aylık süre dilimini aşmamak kaydı ile Türkiye'de sigortalı sayılmazlar ve kendi ülkelerindeki Sosyal Güvenlik hukukuna tabidirler.

AVRUPA SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİNE TARAF OLAN ÜLKELER

ASGS Taraf Olan Ülkeler	İmza Tarihi	Onay Tarihi	Yürürlüğe Girme
Avusturya	14/12/1972	10/6/1975	1/3/1977
Belçika	26/11/1976	21/1/1986	22/4/1986
Çek Cumhuriyeti	21/6/2002		
Fransa	14/12/1972		
Yunanistan	21/4/1977		
İrlanda	23/2/1979		
İtalya	14/12/1972	11/1/1990	12/4/1990
Lüksemburg	14/12/1972	13/11/1975	1/3/1977
Moldova	22/5/2002		
Hollanda	5/11/1975	8/2/1977	9/5/1977
Portekiz	24/11/1977	18/3/1983	19/6/1983
İspanya	12/11/1984	24/1/1986	25/4/1986
Türkiye	14/12/1972	2/12/1976	1/3/1977

Kaynak: Council of Europe, Treaty Office, (12/02/2012)

<http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=078&CM=1&DF=&CL=ENG>

b) Ülkemizle arasında Sosyal Güvenlik Sözleşmesi bulunan ülkelerin vatandaşı olan yabancı çalışanlar için uygulanacak mevzuat

Çok uluslu milletlerarası sözleşmelerin yanı sıra, ülkemiz ile ikili sosyal güvenlik anlaşması¹⁰ bulunan ülkelerin vatandaşlarına, Türkiye'de bir işverene bağlı çalıştıkları sürece uygulanacak olan Sosyal Güvenlik Mevzuatı, yine bu ikili sözleşmeler ile belirlenmektedir. Sözleşmelerdeki istisnai haller değişmekle beraber, İkili Sosyal Güvenlik Anlaşmaları da *Lex Loci Laboris* prensibini esas almaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi, işin yapıldığı akit devletin Sosyal güvenlik mevzuatı, yabancı çalışanlar için uygulanmaktadır. Buna göre Türkiye deki A şirketinin istihdam ettiği, Türkiye'nin arasında ikili Sosyal

olurlar. Bunun haricinde kendi hesabına çalışanlar ise, ülkesinde çalıştıkları akit taraf mevzuatına tabi olurlar (M.14 (b-c-d))

⁹ Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, 14 Aralık 1972, Paris, m. 15 (a) (i)

¹⁰ Türkiye Cumhuriyeti ile sosyal güvenlik anlaşması imzalayan ülkeler: Almanya, Arnavutluk, Avusturya, Azerbaycan, Belçika, Bosna Hersek, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Fransa, Gürcistan, Hollanda, İngiltere, İsveç, İsviçre, Kanada ve Kebek eyaleti, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Libya, Lüksemburg, Makedonya, Norveç, Romanya

Güvenlik Anlaşması bulunan B ülkesinin vatandaşı, Türk Sosyal Güvenlik Mevzuatına tabidir. Yine aynı şekilde, bu kuralın istisnası "geçici görevlendirme" ile söz konusudur. 2011/43 Sayılı Genelgede de belirtildiği gibi;

"Ülkemiz ile taraf ülkeler arasında imzalanan ikili ya da çok taraflı sosyal güvenlik sözleşmelerinde yer alan hükümler uyarınca, yabancı uyruklu kişilerin akit ülkede kurulu kuruluş tarafından belirli bir işin icrası amacıyla geçici olarak Ülkemize gönderilmesi halinde, sigortalının kendi ülkesinde çalışıyormuş gibi iş merkezinin bulunduğu ülkenin mevzuatına tabi tutulması kuralı getirilerek mükerrer sigortalılık önlenmiştir."¹¹

Ülkesinin Sosyal Güvenlik mevzuatına tabi olduklarını belgeleyen ve Türkiye ile ikili Sosyal Güvenlik Anlaşması bulunan bir ülkede bulunan işvereni tarafından geçici görevlendirme ile, Türkiye de çalışan yabancı uyruklular, gönderen ülkenin Sosyal güvenlik mevzuatına tabi olup, ülkemiz mevzuatından bağımsızdırlar. İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmelerinde Geçici Görevlendirme süreleri ve geçici görevlendirmelerin uzatılabileceği süreler ayrı ayrı belirlenmiştir. Bu sürelerin sonunda hala Türkiye de bulunan akit devlet uyruğundaki yabancı çalışanlar için Türk Sosyal Güvenlik mevzuatı geçerli olacaktır.

SÖZLEŞMELERE GÖRE GEÇİCİ GÖREV UYGULAMALARI

Sözleşmeli Ülke	/ Geçici Görev Süresi	/ Uzatılabilecek Süre
1 İngiltere uygulanır.	Geçici görevle bulunduğu sürece kayıtlı olduğu ülke mevzuatı	
2 F.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	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

¹¹ 2011/43 Sayılı "Yabancı Uyrukluların Sigortalılıkları" hakkında Genelge, SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI, 31/5/2011, http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/15746de0-d2c0-4a72-9557-05ee7afad050/31.05.2011+_2011-43+_Yabanc%C4%B1+Uyruklular%C4%B1n+Sigortal%C4%B1lar%C4%B1klar%C4%B1.pdf?MOD=AJPERE&CACHEID=15746de0-d2c0-4a72-9557-05ee7afad050

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 İtalya	12 ay	Mutabık kalınan süre kadar
24 Portekiz	12 ay	Mutabık kalınan süre kadar
25 İspanya	12 ay	Mutabık kalınan süre kadar

Kaynak: B.13.2.SGK.0.10.03.01-358 31/5/2011 Sayılı "Yabancı Uyrukluların Sigortalılıkları" hakkında Genelge, SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI.

Yukarıda belirtilen genel istisnalar haricinde, İngiltere ile Türkiye arasında imzalanan Sosyal Güvenlik Sözleşmesinin 4. Maddesinin üçüncü fıkrası, Birleşik Krallık vatandaşlarının, geçici görevlendirme ile ülkemize gönderilmeme durumlarında dahi, kendi istekleriyle Türk Sosyal Sigorta merciiine müracaatta bulunmadıkları sürece, Birleşik Krallık mevzuatına tabi olma tercihinde bulunabileceklerini belirtmektedir. İlgili sözleşmenin 4. Maddesinin 3. Fıkrasına göre;

"Kanuni ikametgâhı Birleşik Krallık ülkesinde olup Türkiye'de istihdam edilen ve hakkında (2) nci paragraf hükümleri tatbik edilmeyen bir Birleşik Krallık vatandaşı bir tercih yapıp Türkiye Sosyal Sigorta Merciiine müracaatta bulunmadıkça, hakkında malûliyet, ihtiyarlık ve ölüm sigortaları ile ilgili Türk mevzuatı tatbik olunmaz. Bu kimse, aynı zamanda kendisi hakkında Birleşik Krallık mevzuatının tatbik edilmesini seçmek hakkını haizdir. Bu hakkı kullandığı takdirde, başka memleketlerden ihtiyarı olarak prim ödeme hakkını kazanmış bir sigortalı imiş gibi, o kimse hakkında Birleşik Krallık mevzuatı tatbik olunur."¹²

İsviçre ile Türkiye arasında imzalanan ikili Sosyal Güvenlik Sözleşmesi de, İngiltere ile imzalanan sözleşmeye benzer nitelikte hükümler içermektedir. İlgili sözleşmenin 5, maddesinin 1. Fıkrası uyarınca "İsviçre vatandaşları Türkiye malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalılarına, yalnız yazılı müracaatları üzerine tabi olurlar."¹³

c) Ülkemizle arasında Sosyal Güvenlik Sözleşmesi bulunmayan ülke vatandaşı olan yabancı çalışanlar için uygulanacak mevzuat

Temel olarak ülkemizle sosyal güvenlik sözleşmesi imzalamamış ülkelerden gelen yabancılar için Türk sosyal güvenlik mevzuatı uygulanmaktadır.¹⁴ (Lex Loci Laboris). Diğer taraftan 5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 6. Maddesi (e) bendi uyarınca; "Yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tâbi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi

¹² Türkiye Cumhuriyeti İle İngiltere Arasında Sosyal Güvenlik Hakkında Sözleşme, 6/1/1961, m.4 (3)
http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/9d82aa94-4bee-4923-aed4-92da593e6eef/INGILTERE_SOSYAL_GUVENLIK_SOZLESMESI.doc?MOD=AJPERES&CACHEID=9d82aa94-4bee-4923-aed4-92da593e6eef

¹³ Türkiye Cumhuriyeti İle İsviçre Arasındaki Sosyal Güvenlik Hakkında Sözleşme, 1/1/1972, m. 5 (1).
http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/d3775804-b72c-4b76-818a-b1a592f34404/ISVICRE_SOSYAL_GUVENLIK_SOZLESMESI.doc?MOD=AJPERES&CACHEID=d3775804-b72c-4b76-818a-b1a592f34404

¹⁴ 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 31/5/2006, m. 4 (Sigortalı sayılanlar)

adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tâbi olanlar"¹⁵, ülkemiz Sosyal Güvenlik mevzuatına göre sigortalı sayılmamaktaydı.

02/03/2011 tarihinde, 5510 Sayılı Kanunun bu maddesi, Sosyal Güvenlik İşlemleri Yönetmeliğinin 10. Maddesi, d bendine eklenen ek ibare ile, Ülkemiz ile Sosyal Güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülke vatandaşı yabancı çalışanların, geçici görev ile gönderildikleri ülkede sosyal sigortaya tabi olduklarını belgelemeleri halinde, en fazla üç ay süreyle sigortalı sayılmayacakları, üç aylık sürenin takibinde Türk Sosyal Sigorta mevzuatına tabi olacakları şeklinde değiştirilmiştir.¹⁶

Bu yönetmelik değişikliğinden sonra, Türkiye ile arasında sosyal güvenlik Anlaşması bulunmayan ülkelerden gelen yabancı çalışanın Türkiye deki istihdamı geçici görevlendirme ile ise, yabancı çalışan en fazla üç ay için sigortalı sayılmamakta ve bu süre zarfında kendisinin ve işverenin kanuni olarak ikamet ettiği ülkenin Sosyal Sigorta mevzuatına tabi olmaktadır.

2. 21 Ağustos 2013 tarihli Sosyal Güvenlik İşlemleri Yönetmeliği değişikliği sonrası

Yönetmelik değişikliği sonrasında, geçici görevlendirme ile, sosyal güvenlik mevzuatının belirlenmesinde, 5510 sayılı kanunun 6. maddesi, (e) bendi uygulanmakta ve herhangi bir uluslararası sözleşmeye taraf olmayan ülke vatandaşları ülkemizde geçici görevlendirildikleri süre boyunca, ülkelerinde sosyal sigortaya tabi olmalarını belgelemeleri halinde sigortalı sayılmamaktadırlar. Bunun yanı sıra, hem uluslararası sözleşme hükümleri hem de sosyal güvenlik mevzuatımızın ilgili hükümleri¹⁷ gereğince, ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalamış ülke vatandaşları, sözleşmelerde yer alan geçici görevlendirme süreleri boyunca, ülkelerinde sosyal sigortaya tabi olmalarını belgelemeleri halinde, sigortalı sayılmamakta, bu sürelerin aşımı halinde ise ülkemiz mevzuatına tabi olmaktadır. 21 Ağustos 2013'de gerçekleşen yönetmelik değişikliği ile yönetmelik¹⁸ ve genelge¹⁹ ile desteklenen 3 aylık kısıtlayıcı sürenin kaldırılması ile Sosyal Güvenlik İşlemleri Yönetmeliği, 5510 sayılı Sosyal Güvenlik uyumlu hale getirilmiştir. Her ne kadar, bu değişiklik yönetmeliğin kanuna uygun hale getirilmesi yönünde gerçekleştirilmiş olsa dahi, geçici görevlendirilmelerin tanımlanması, sürelerinin ve koşullarının daha detaylı ortaya konulması yönünde herhangi bir değişiklik sağlayamamıştır.

Sonuç

İşçilerin uluslararası geçici görevlendirilmeleri esnasında uygulanacak olan mevzuatın belirlenmesi, işin mutad olarak yapıldığı işyeri hukukunun geçerli olması ilkesine, bir istisna olarak görülse de, geçicilik vurgusu ile bu ilkenin bir parçası olarak yorumlanmasına neden olmaktadır. İşçinin belirli süreliğine, belirli bir işin icrası için işini mutad olarak yaptığı işyerinden ayrılarak yurtdışında geçici süreliğine görevlendirilmesi durumunda, karşı devlette işverene ve işçiye yüklenebilecek olan prosedürle ilgili veya diğer vergisel yüklerin azaltılması, bu yönde özellikle yabancı sermayenin ve dış

¹⁵ 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 31/5/2006, m. 6 (e)

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.5510&MevzuatIfliski=0&sourceXmlSearch=>

¹⁶ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12/05/2010, m. 10 (d) "Yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye bir iş için (**Ek ibare:RG-2/3/2011-27862**) en fazla üç ay süreyle gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar"

¹⁷ 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (R.G. 16.6.2006/ 26200) m. 4 (2) (c), Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, RG. 12.5.2010/27579, m.10 (d)

¹⁸ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, RG. 12.5.2010/27579

¹⁹ **Yabancı Uyrukluların Sigortalılıkları hakkında, 31.5.2011 Tarih ve 2011/43 Sayılı Genelge.**

yatırımların teşviki yönünde öncelikli olarak uygulanmaktadır. Hiç şüphesiz, küresel iş gücü, küresel hareketlilik, uluslararası görevlendirme, işçilerin serbest dolaşımı gibi kavramların büyük önem taşıdığı günümüzde, yabancıların uluslararası görevlendirilmeleri hakkında daha geniş ve detaylı hukuki enstrümanların geliştirilmesi, özellikle hukuki öngörülebilirlik açısından önem arz etmektedir.

Yönetmelik değişikliği sonrasında, özellikle herhangi bir uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi kapsamında bulunmayan yabancı çalışanların ülkemizde geçici görevlendirilmelerinde, görevlendirmenin geçiciliğini belirleyen süre sınırı ortadan kaldırılmıştır. Uygulamanın bu yönde ele alınması, özellikle uluslararası sözleşme imzalamış ülkelerin vatandaşlarının Türkiye’de geçici görevlendirilmelerinde, herhangi bir uluslararası sözleşmeye taraf olmayan ülkelerin vatandaşlarının yararlandığı, süresiz olarak kendi ülkelerindeki sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer alabilme hakkından yararlanamamaları anlamına gelmektedir.