

# İSTİSNA AKDİ ÇERÇEVESİNDE ÇALIŞMAK ÜZERE ALMANYA FEDERAL CUMHURİYETİ'NE GÖTÜRÜLEN İŞÇİLERİN SOSYAL GÜVENLİĞİ

Türk firmalarının istisna akdi çerçevesinde Almanya Federal Cumhuriyeti'nde çalıştırmak üzere götürdükleri işçilerin sosyal güvenlik statüsü, Türkiye ile Almanya arasında akdedilen ikili düzenlemeler ve bunların uygulanmasına ilişkin tebliğ hükümleri çerçevesinde şekillenmiştir. Bu çalışmada, istisna akdi kapsamında Almanya'ya götürülen işçilerin sosyal güvenlik işlemleri; başvuru şartları, prim yükümlülükleri, teminat uygulaması ve sigortalılığın başlangıcı bakımından incelenmektedir. Ayrıca 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile getirilen değişikliklerin uygulamaya etkileri değerlendirilmektedir.

## 1. GİRİŞ

Türk firmalarının Almanya Federal Cumhuriyeti'nde üstlendikleri işlerde çalıştırılmak üzere Türkiye'den işçi götürmeleri uzun yıllardır özel düzenlemelere konu olmuştur. Bu kapsamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çeşitli dönemlerde yayımlanan tebliğlerle uygulamanın usul ve esasları belirlenmiştir.

Son olarak 19.12.2001 tarihli ve 24615 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Almanya Federal Cumhuriyeti Hükümeti Arasında Türk Firmaları İşçilerinin İstisna Akdi Çerçevesinde İstihdamına İlişkin Anlaşmanın Uygulanması Hakkında Tebliğ", 24.04.2004 tarihli ve 25442 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan yeni Tebliğ ile yürürlükten kaldırılmıştır. Yeni düzenleme, özellikle prim matrahı ve teminat uygulaması bakımından önemli değişiklikler getirmiştir.

## 2. İSTİSNA AKDİNİN UYGULANMASI

### A. Başvuru Süreci

İstisna akdi kapsamında Almanya'ya götürülecek sigortalılar için belirli idari ve sosyal güvenlik işlemlerinin tamamlanması gerekmektedir. Bu kapsamda;

- Sigortalı işe giriş bildirgesinin düzenlenmesi,
- Sigortalının hâlen çalışıyor olması hâlinde sigortalı hesap fişinin hazırlanması,
- Çalışma İzni Garanti Belgesinin temini,
- Yetkili sağlık kuruluşlarından sağlık raporu alınması,
- İşçi başına 1.000 Euro tutarında kati ve süresiz, dövize endeksli teminat mektubu verilmesi,
- İşçilerin Türk sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmaya devam edeceklerini gösteren AT/1 formülerinin düzenlenmesi,
- Sağlık yardımlarına ilişkin AT/11 belgelerinin hazırlanması,

gerekmektedir.

Bunun yanında ilgili işverenler adına, Almanya'da yürütülecek işe uygun işkolu kodu verilmek suretiyle sürekli nitelikte işyeri dosyası açılmaktadır.



## B. Prim ve Sigortalılık Sürelerine İlişkin İşlemler

İstisna akdi kapsamında Almanya'ya götürülen işçilerin sigorta primleri bakımından 2004 yılına kadar farklı bir uygulama söz konusuydu. Önceki düzenlemede sigorta primlerinin, işin başlangıç ve bitiş tarihleri hariç olmak üzere her ay için otuz gün üzerinden ve sigorta primine esas kazanç üst sınırı dikkate alınarak bildirilmesi zorunlu tutulmuştu.

24.04.2004 tarihli Tebliğ'in 12'nci maddesiyle bu uygulama değiştirilmiş ve primlerin sigorta primine esas günlük kazanç alt sınırının iki katından az olmamak kaydıyla bildirilmesine imkân tanınmıştır.

Ancak söz konusu değişiklik, primlerin mutlaka alt sınırın iki katı üzerinden bildirileceği şeklinde yorumlanmamalıdır. Düzenlemenin amacı, gerçek ücretlerin sigorta kayıtlarına yansıtılmasını sağlamak olup, ücretin alt sınırın iki katı ile üst sınır arasında bulunması hâlinde fiili ücretin esas alınması gerekmektedir.

Bu değişiklik 01.05.2004 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanmış olup, bu tarihten önceki dönemler bakımından primlerin üst sınır üzerinden bildirilmesi zorunluluğu devam etmektedir.

Öte yandan işçilerin her ay otuz gün üzerinden sigortalı gösterilmeleri yükümlülüğü korunmuştur. Otuz günden az çalışma bildirimlerinin kabul edilebilmesi için eksikliğin;

- İşçinin kusurundan kaynaklanması,
- İşçinin işi terk etmesi veya kaçması,
- Kanuni veya fiili zorunluluklardan ileri gelmesi,

gerekmektedir.

Bu durumların Alman makamları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çalışma müşavirlikleri, çalışma ataşelikleri veya diğer yetkili kurumlar tarafından düzenlenen belgelerle kanıtlanması zorunludur. Aksi durumda eksik gün ve kazançlar için ek prim belgelerinin verilmesi veya Kurum tarafından resen düzenlenmesi söz konusu olacaktır.

## 3. TEMİNAT UYGULAMASI VE PRİM ALACAKLARININ TAHSİLİ

### A. Teminat Mektubu Uygulaması

Tebliğin 11'inci maddesi uyarınca işverenlerin, sözleşme yapılmadan önce işçi başına 1.000 Euro tutarında kati ve süresiz teminat mektubunu Kuruma vermeleri gerekmektedir.



Teminatın iadesi ise Tebliğin 13'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre;

1. İstisna akdine ilişkin yükümlülüklerin sona ermesi,
2. İşçilerin Türkiye'ye döndüklerinin belgelenmesi,
3. Kurumun prim, gecikme zammı, faiz, rücu alacağı veya yersiz ödeme kaynaklı herhangi bir alacağının bulunmaması,

hâllerinde teminat aynen iade edilmektedir.

İşçilerin kısım kısım Türkiye'ye dönmeleri durumunda ise teminatın yalnızca dönen işçilere isabet eden kısmı iade edilmektedir.

## **B. Kurum Alacaklarının Tahsili**

İşçilerin henüz Türkiye'ye dönmemiş olması hâlinde Kurum alacakları öncelikle 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre takip edilmektedir. Takibin sonuçsuz kalması durumunda işverene yedi günlük ödeme süresi verilmekte, ödeme yapılmaması hâlinde teminat mektubu nakde çevrilerek alacak mahsup edilmektedir.

İşçilerin Türkiye'ye dönmüş olması durumunda ise icra takibine başlanmaksızın teminatın paraya çevrilmesi yoluna gidilebilmektedir.

## **4. SİGORTALILIĞIN BAŞLANGICINA İLİŞKİN DEĞİŞİKLİK**

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun mülga 6'ncı maddesinde sigortalılığın işe alınma ile kendiliğinden başlayacağı düzenlenmişti. Ancak 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 7'nci maddesiyle sigortalılık hak ve yükümlülüklerinin fiilen çalışmaya başlanılan tarihte doğacağı hükme bağlanmıştır.

Bu değişiklik, Almanya'ya götürülen işçiler bakımından önemli sonuçlar doğurmuştur. Zira uygulamada Türkiye'de işe alınmış olmakla birlikte Almanya'daki işyerinde fiilen çalışmaya başlamayan kişiler yönünden uyumsuzluklar ortaya çıkmaktaydı. 5510 sayılı Kanun ile sigortalılığın başlangıcının fiili çalışma tarihine bağlanması, bu konuda Kurum ile işverenler arasında yaşanan ihtilafların önemli ölçüde giderilmesini sağlamıştır.

## **5. SONUÇ**

İstisna akdi kapsamında Almanya Federal Cumhuriyeti'ne götürülen Türk işçilerinin sosyal güvenliği, özel düzenlemelere tabi bir alan oluşturmaktadır. Uygulamada başvuru şartları, primlerin bildirimi, teminat yükümlülüğü ve sigortalılığın başlangıcı gibi hususlar özel önem taşımaktadır. Özellikle 2004 yılında yapılan değişikliklerle prim matrahının belirlenmesinde daha esnek bir sisteme geçilmiş, 5510 sayılı Kanun ile de sigortalılığın başlangıcına ilişkin uygulama fiili çalışma esasına bağlanmıştır. Böylece hem işverenlerin yükümlülükleri daha belirgin hâle gelmiş hem de uygulamada ortaya çıkan uyumsuzlukların azaltılması amaçlanmıştır.



**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU EKİBİ**