



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

TÜRK ve AB İŞÇİLERİNİN AB'DE GÖREVLENDİRİLMESİ

İşvereninizin sizi kısa bir süre için kendisi adına AB'ye göndermesi halinde,
veya
Bir AB ülkesinde yerleşik bir serbest meslek erbabı iseniz ve başka bir AB ülkesinde de kısa bir süre için hizmet vermek istiyorsanız

Sosyal güvenlik ve istihdam haklarınıza ilişkin AB kurallarının bir özeti

Daha fazla bilgi için:

Genel:

Sosyal Güvenlik Kurumu
Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat - Ankara, Türkiye
Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği
<http://www.sgk.gov.tr>
Tel: + 90 (312) 207 80 42

Hollanda :

Lahey Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Müşavirliği
Adres: Jan Evertstraat 15
2514 BS Den Haag
Tel: + 31 70 3620282
e-mail: lahey@csgb.gov.tr

Almanya :

Berlin Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Ataşeliği
Adres: Runge Strasse 9
10179 Berlin
Tel: +49 30 27896850 - 56 - 57
e-mail: berlinmus@csgb.gov.tr

Avusturya :

Viyana Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Müşavirliği
Adres: Prinz-Eugen Str. 40
1040 Wien
Tel: + 43 1 505 78 06
+ 43 1 505 25 10-71
e-mail: viyana@csgb.gov.tr

Rotterdam Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Ataşeliği
Adres: Westblaak 2
3012 KK Rotterdam
Tel: + 31 10 414 40 52
e-mail: rotterdam@csgb.gov.tr

Frankfurt Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Ataşeliği
Adres: Zeppelinalle 17
60325 Frankfurt/Main
Tel: +49 69 77 88 41
+ 49 69 79500328
e-mail: frankfurt@csgb.gov.tr

Bregenz Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Ataşeliği
Adres: Arlbergstr. 117
A - 6900 Bregenz
Tel: + 43 1 5574 47269
e-mail: bregenz@csgb.gov.tr

Deventer Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Ataşeliği
Adres: Keizerstraat 8
7411 HG Deventer
Tel: + 31 570 61 13 94
e-mail: deventer@csgb.gov.tr

Cologne Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Ataşeliği
Adres: Luxemburger Str. 285
50354 Hürth Köln
Tel: +49 223376732
e-mail: koln@csgb.gov.tr

Salzburg Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Ataşeliği
Adres: Strubergasse 9
A - 5020 Salzburg
Tel: + 43 662 442115
+ 43 662 442120
e-mail: salzburg@csgb.gov.tr

Fransa :

Paris Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Müşavirliği
Adres: 184, Bd. Malesherbes
75017 Paris
Tel: + 33 1 47 64 93 13
e-mail: paris@csgb.gov.tr

Munich Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Ataşeliği
Adres: Goethe str. 5/3
80336 Münih
Tel: +49 89 55028848
+49 89 1780310
e-mail: munih@csgb.gov.tr

Belçika :
Brüksel Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Müşavirliği
Adres: 4, Rue Montoyer
1000 Bruxelles
Tel: + 32 2 5133128
+ 32 2 5134095
e-mail: bruksel@csgb.gov.tr

Strazburg Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Ataşeliği
Adres: 10, Rue Auguste Lamey
67000 Strasbourg
Tel: + 33 3 88 37 14 27
e-mail: strazburg@csgb.gov.tr

Hamburg Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Ataşeliği
Adres: Mittelweg 13/3
20148 Hamburg
Tel: +49 40 44809366
e-mail: hamburg@csgb.gov.tr

Lyon Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Ataşeliği
Adres: 87, Rue de Sèze
69006 Lyon
Tel: + 33 4 72 74 26 73
e-mail: lyon@csgb.gov.tr



Giriş

Çalışanlar bazen işverenleri tarafından kısa bir süreliğine şirketin işlerini yürütmek amacıyla yurt dışına gönderilirler. Serbest meslek sahipleri de işlerinin bulunduğu ülkenin dışında kısa süreli hizmet verebilirler.

Yurt dışında mesleki faaliyetleri yürütmek, ilgili kişilerin sosyal güvenlik hakları hakkında bazı özel soruları ortaya çıkarmaktadır: “Hastalık sigortası yardımı için nereye başvurabilirim?” ve “Bir iş kazası geçirmem halinde nereden ödenek alabilirim?”. Ülkeler, göçmenlerin karşı karşıya kaldıkları bu sosyal güvenlik sorularına yanıt verebilmek üzere karşılıklı anlaşmalar imzalamışlardır. Ayrıca AB düzeyindeki mevzuat da mesleki statüleri ne olursa olsun göçmenleri korumaktadır. Bu AB mevzuatı, göçmen çalışanların veya serbest meslek sahiplerinin bir süre için yurt dışına taşınmadan önce bağlı oldukları ülkenin sosyal güvenlik sistemine bağlı kalmalarını mümkün kılmaktadır. Doğal olarak buradaki temel amaç, kişinin bir ulusal sosyal güvenlik sisteminden diğerine kısa bir süre için geçmesi halinde karışıklığın ortaya çıkmasını önlemektir.

İstihdam edilmiş bir kişi olarak yurt dışında çalışmak da iş yerinde uygulanması gereken iş mevzuatı hakkında soruların sorulmasına neden olur: “İşverenim benim çalıştığım yeni şirketteki iş arkadaşlarımdan daha uzun çalışmamı isteyebilir mi? Ve en düşük maaş ne kadardır?” “Yerli çalışanlar” ile “İşverenleri tarafından yurt dışına gönderilmiş çalışanlar” arasında iş yerinde bir ayrımcılık olması da muhtemeldir. AB, kısa bir süre için yurt dışına gönderilen çalışanların bazı istihdam haklarını korumayı amaçlayan özel bir mevzuat geliştirmiştir.

Bu broşür, AB'deki insanların çalışanlar, serbest meslek sahipleri ya da memurlar olarak genellikle 2 yılı aşmayacak şekilde kısa bir süre için yurt dışında çalışmaları halinde ortaya çıkan bazı sorulara yanıt vermeye çalışmaktadır. Bu broşür temelde AB içerisindeki çalışanların ya da serbest meslek sahiplerinin “görevlendirilmesi” durumuna odaklanmaktadır.

Genel kapsam

Görevlendirme, farklı bir ülkede yerleşik bir şirketin kendi çalışanlarını başka bir ülkeye göndermek suretiyle o ülkede hizmet vermesi ve kısa süreli faaliyetlerini yerine getirmesine olanak tanıyan bir tekniktir. Bu nedenle, görevlendirme, istihdam sözleşmesi bulunan ve yurt dışına kısa bir süre için gönderilen çalışanları kapsamaktadır.

Ancak görevlendirme, kısa bir süre içerisinde kendi hesaplarına başka bir ülkede hizmet veren serbest meslek sahibi kişilere de uygulanabilir.

Kim için ve nerede?

AB ülkelerine yapılan göçün yasal çerçevede gerçekleştirilmesi halinde, AB görevlendirme kuralları tıpkı Birlik vatandaşlarına uygulandığı şekilde Türk vatandaşlarına da uygulanır.

Görevlendirme

Bir Türk vatandaşı olan Gözde Hanım, Almanya'nın Dortmund kentinde bir Alman şirketinde kıyafet tasarımcısı olarak çalışmaktadır. Bir müşteri için bir koleksiyon tasarlamak üzere iki ay süre ile İtalya'nın Torino kentine gönderilir. Bu durumda, AB görevlendirme kurallarına tabi olacaktır.

AB görevlendirme kuralları Avrupa Birliği Üye Devletleri, İzlanda, Lihtenştayn, Norveç ve İsviçre arasındaki hareketliliği kapsar.

Bir Türk vatandaşı olan Ahmet Bey, Almanya'nın Trier kentindeki bir restoranda garson olarak çalışmaktadır. İşvereni tarafından bir düğün için bütün bir hafta sonu çalışmak üzere Lihtenştayn'ın Vaduz kentine gönderilir. Lihtenştayn'daki çalışma süresi boyunca görevlendirilmiştir.

Hangi tür görevlendirme?

Görevlendirme kavramı, işin mutad olarak yürütüldüğü ülkenin dışında o işle ilgili olarak başka bir üye devlette yürütülen geçici faaliyet türlerini ifade eder.

Bir istihdam sözleşmesine tabi durumdaki görevlendirilmiş kişiler:

Bir çalışan, aynı şirket grubuna ait fakat başka bir Üye Devlette bulunan farklı bir şirketin işini yapmak üzere görevlendirilebilir.

Merkezi Fransa'da bulunan araba imalatçısı bir şirket grubunun, yeni modelinin üretimine başlamak üzere Romanya'daki alt kuruluşuna bir mühendis göndermesi gerekmektedir. Türk mühendis orada görevlendirilmiş personel olarak 6 ay kalacaktır.

Çalışan, aynı şirket grubunun birden fazla şirketi için aynı Üye Devlette arka arkaya ya da eş zamanlı olarak görevlendirilebilir. Yukarıdaki örnekte sözü geçen mühendis, Bükreş'teki bir alt kuruluşta ve aynı zamanda ya da daha sonra Timisoara'daki başka bir alt kuruluşta görevlendirilebilir.

Bir çalışan, işverenin bir müşterisi için iş yapmak üzere görevlendirilebilir.

Brüksel'deki bir IT şirketinin Almanya'da Berlin Belediyesi tarafından açılan ihaleyi kazanmasından sonra, IT şirketince istihdam edilmiş Türk yazılım mühendisi Tuba Hanım bir ay boyunca çalışmak üzere Berlin'e gönderilir. Tuba Hanım görevlendirilmiş kişi statüsünde çalışacaktır.

Bir çalışan, işverenin adına başka bir Üye Devlette hizmet vermek üzere görevlendirilebilir.

Hollanda'nın Amsterdam kenti dış kesimindeki bir şirkette oduncu olarak çalışan Osman Bey işverene ait bir ormandaki ağaçları kesmek üzere Finlandiya'ya gönderilir. Osman Bey de görevlendirilmiş statüsündedir.

Üye Devletlerin birindeki özel istihdam bürosunda çalışan bir kişi, başka bir Üye Devlette yerleşik bir büronun müşterisi için aynı işi yapmak üzere görevlendirilebilir.

Merkezi Almanya'nın Stuttgart kentinde bulunan bir özel istihdam bürosundan bir Avusturya şirketi tarafından iki hafta süre ile altı tesisatçı gönderilmesi istenmiştir. Viyana'ya gönderilen bu altı Türk çalışan görevlendirilmiştir.

Serbest meslek sahibi kişilerin görevlendirilmesi:

Serbest meslek sahibi bir kişi her zaman olduğu gibi Üye Devletlerden birinde faaliyetlerini yürütürken kısa bir süre için başka bir Üye Devlette hizmet sağladığı zaman bu kişi görevlendirilmiş kabul edilir. Bu geçici faaliyetin de her zaman çalıştığı devletteki işe benzer olması gerekmektedir.

Özlem Hanım, Avusturya'nın Innsbruck kentinde serbest çalışan bir Türk hemşiredir. Zaman zaman Almanya'nın Münih kentindeki hastalarını da ziyaret eder: Bu süre zarfında görevlendirilmiş kabul edilir.

Bir kimse ne zaman görevlendirilmiş bir çalışan olarak kabul edilir?

Şunu belirtmek gerekir ki, bir kimsenin görevlendirilmiş olması sosyal güvenlik kuralları açısından farklı, istihdam kuralları açısından farklı anlamlar taşımaktadır. Görevlendirme tanımları sosyal güvenlik ve istihdam için tam olarak aynı olmamaktadır.

Herhangi bir koşulda, görevlendirmenin katı kurallara bağlı kalması gerekir. İstihdam edilmiş ya da serbest meslek sahibi kişiler, yalnızca belirli yasal koşulların yerine getirilmesi halinde, görevlendirilmiş kabul edilir.

Görevlendirmeyi yapan şirket ile çalışan arasında görevlendirme süresince bir istihdam ilişkisi bulunmalıdır. Bu da işverenin, yurt dışında yapılan işin süresi boyunca, çalışana talimat verme, disiplin kurallarını uygulama veya istihdam sözleşmesini sona erdirmeye gücünü elinde bulundurması anlamına gelmektedir. Çalışanın maaşını işveren üstlenmelidir.

Ancak, çalışanın (bir müşteri ya da alt kuruluş için) başka bir şirkette görevlendirilmesi halinde, çalışanın günlük işlerinin düzenlenmesi için gereken yetki işveren tarafından diğer şirkete aktarılabilir. Uygulama kolaylığı açısından nihai masraflar işveren tarafından üstlenildiği sürece bu ikinci şirket çalışana maaşını doğrudan ödeyebilir.

Görevlendirilmiş çalışan ile geçici bir faaliyet için görevlendirildiği şirket merkezi arasında herhangi bir istihdam sözleşmesi olmamalıdır. Böyle bir sözleşmenin olması halinde çalışan görevlendirildiği işverenin adına çalışıyor olarak kabul edilir. Bu nedenle de görevlendirme kuralları geçerli kabul edilmez.

Kimi zaman, normalde çalıştıkları firma ile bir istihdam sözleşmesi olan çalışanlar, kısa süreliğine çalışacakları yurt dışındaki başka bir firma ile ek ya da ikinci bir istihdam sözleşmesi imzalayabilirler. Bu durumda görevlendirilmeden söz edilemez.

Görevlendirilmiş işçi tarafından yerine getirilen faaliyet kısa süreli olmalıdır. Sosyal güvenlik bakımından görevlendirilebilecek en uzun süre kurallarla belirlenmiştir; taraf olan iki ülkenin sosyal güvenlik makamları arasında süreyi uzatan herhangi bir özel anlaşmanın olmaması halinde, öngörülen süre 24 ayı geçmemelidir. Ancak istihdam mevzuatı açısından düşünüldüğünde ise, belirlenmiş bir süre yoktur; çalışanın amacının, görevi sona erdiğinde kendi ülkesindeki işine dönmesi olduğu takdirde görevlendirme aylar, hatta yıllar sürebilir.

Görevlendirme sırasında faaliyetlerin askıya alındığı dönemler (yıllık izin, eğitim süreleri, vs.) görevlendirme süresi hesaplanırken çıkarılmaz.

Geçici işin süresinin görevlendirme için belirlenen zaman dilimini aşması halinde, kişi görevlendirildiği Üye Devlette daimi bir işçi olarak kabul edilir. Koşullara bağlı olarak, işin süresi kısmen ya da tamamen görevlendirme kurallarından hariç tutulabilir.

Görevlendirilmiş çalışanın konumu:

Sosyal güvenlik açısından:

İstihdam edilmiş ya da serbest çalışan olsun görevlendirilmiş çalışan daimi işinin bulunduğu devletin uygulanacak mevzuatına tabidir. Sosyal güvenlik primleri bu ülkede ödenecektir. Bu nedenle, geçici işinin bulunduğu devlette prim ödemesine gerek bulunmamaktadır. Çifte prim kesinlikle yasaktır.

Bir Türk vatandaşı olan Merve Hanım, danışman olarak kendi işinde çalışmaktadır. Avusturya'da kalıcı bir ofisi vardır. Bir sigorta şirketinin insan kaynakları birimini yeniden düzenlemek üzere 2 aylığına Londra'ya gitmek zorundadır. Avusturya'dan ayrılmadan önce Viyana'daki Bölge Hastalık Sigortası Kasası'ndan (Gebietskrankenkasse) "A1 formu" talep etmiştir. Geçici olarak kalacağı devletin kurumlarının itiraz etmeyeceği bu form, Avusturya'daki sosyal sigorta primlerini ödediğini kanıtlamaktadır.

Görevlendirilmiş çalışan daimi işinin bulunduğu devletin sosyal güvenlik sistemi kapsamındadır. Emekli maaşları, aile yardımları, iş kazası ödenekleri gibi sosyal güvenlik yardımları bu ülkenin sosyal güvenlik sistemi tarafından sağlanır. Ancak bazı durumlarda AB mevzuatı, görevlendirilmiş çalışanın yerli bir çalışan gibi düşünülmesine olanak tanır.

Bir Türk vatandaşı olan Süleyman Bey, normalde Belçika'nın Gent şehrinde çalışmaktadır. İşvereni (geçici bir istihdam bürosu) tarafından bir bankada temizlikçi olarak 3 ay süre ile çalışması için Dublin'de görevlendirilmiştir. İrlanda'da kaldığı süre içerisinde hastalanırsa primleri Belçika'da ödeniyor olsa bile İrlanda sağlık sistemi tarafından sigortalıymış gibi tedavi edilecektir. Bu şekilde tedavi görebilmesi için Gent'teki daimi işyerinin sağlık kurumu tarafından verilen bir "S1 formu" talep etmeli ve bunu İrlanda'daki sağlık kuruluşuna vermelidir.

İstihdam açısından:

Uygulanacak istihdam mevzuatı, iş sözleşmesinde işveren ve çalışan tarafından seçilen devletin mevzuatıdır. Ancak görevlendirilmiş çalışan geçici işinin bulunduğu Üye Devletin mevzuatına da kısmen tabidir. Bu nedenle, bir çalışanın konumu aynı anda her iki mevzuat uygulamasına bağlıdır. Çalışanın görevlendirildiği ülkenin iş kanunu hükümleri aşağıdaki durumlara tatbik olunur:

- Azami iş süreleri ve asgari dinlenme süreleri;
- Asgari ücretli yıllık izinler;
- Fazla mesai oranları da dahil olmak üzere asgari ücret oranları;

- Çalışanı işe alma koşulları (özellikle geçici istihdam büroları tarafından çalışan temininde), ve iş yerinde sağlık, güvenlik ve hijyen;
- Hamile ya da yeni doğum yapmış kadınların, çocukların ve gençlerin istihdam koşullarına ilişkin koruyucu önlemler;
- Kadın- erkek eşitliği ve ayrımcılığa karşı diğer hükümler.

Türk uyruklu Seda Hanım, Fransa'nın Marsilya şehrinde bulunan bir şirkette boyacı olarak çalışmaktadır. İş sözleşmesi Fransa istihdam mevzuatının geçerli olduğunu gösterir. İşverenin müşteri için bir şantiye alanında çalışmak üzere 2 aylığına Milano'ya gönderilir. Burada kaldığı süre boyunca, işe alım şartları, iş sözleşmesinin yapısı ve sözleşmenin feshi şartlarına göre, Fransa mevzuatı kapsamında olacaktır; aynı zamanda, eğer İtalya mevzuatı (toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan kurallar da dahil olmak üzere) örneğin asgari ücret oranları ve asgari ücretli yıllık izinler konusunda Fransa mevzuatından daha elverişli ise İtalya mevzuatına da tabi olacaktır. Bu yüzden, aynı süre içinde Fransa'da çalışan meslektaşlarından daha fazla ücret ya da daha fazla yıllık izin elde edebilir.

Uygulamada, görevlendirilmiş çalışana uygulanacak mevzuatın belirlenmesi zordur. Ayrıca, görevlendirme mevzuatının uygulamasına ilişkin istisnalar da mevcuttur. Bu istisnalar kısa süreli görevlendirmelere ilişkindir ve yapılacak iş kayda değer miktarda olmadığı zaman bazı faaliyet sektörlerinde endişeye yol açmaktadır. Bu nedenle, hangi mevzuatın hangi kurallarının uygulanması gerektiğini açıklığa kavuşturmak için, daimi ve geçici işin bulunduğu devletlerin iş müfettişlerinden daha fazla bilgi alınması önerilir.

Dolandırıcılıkla mücadele:

Görevlendirme mevzuatı işgücü maliyetini azaltmak amacıyla (kötüye) kullanılabilir ve sonuç olarak bu da ilgili çalışanların çalışma koşullarını etkileyebilir. Ekonomik ve sosyal amaçlar doğrultusunda dolandırıcılığa karşı devamlı bir mücadele vardır. Özellikle, görevlendirme yapan şirket kurulduğu devlette temel görevlerini yapmalıdır.

'Pareda S.A.' merkezi Lizbon'da bulunan Portekizli bir inşaat şirkettir. Şirket, Lizbon'da postaların geldiği ve bazı idari işlerin yapıldığı küçük bir ofise sahiptir. Çalışanlardan bazıları Türk vatandaşıdır. Portekiz'de daha önce hiç çalışmamışlardır. Türk çalışanlar genellikle işverenin müşterilerinin bulunduğu Fransa'da veya Almanya'da çalışmaktadırlar. Bu çalışanlar Portekiz'den görevlendirilmiş gibi düşünülemezler.

Prensip olarak, bir çalışanın görevlendirme süresi bittiğinde, aynı çalışan, aynı iş ve aynı Üye Devlet için görevlendirme süresinin yenilenmesi yasaktır. Ayrıca, bir çalışan diğer bir görevlendirilmiş çalışanın yerini alması için görevlendirilemez.

Ancak, yeni bir çalışanı bir başka Üye Devlette görevlendirmek amacıyla işe almak dolandırıcılık kapsamında değildir.

Görevlendirme mevzuatının kapsamında olmayan durumlara ilişkin diğer örnekler aşağıda belirtilmiştir:

- *Bulgaristan'da bulunan şirket tarafından bir kişinin İtalya'da çalışmak üzere İtalya'da işe alınması durumunda,*
- *İngiltere'de yerleşik bir şirkette görevlendirilen kişiyi işvereni, Hollanda'da bulunan başka bir şirkette çalıştırması durumunda.*

Hukuki Kaynaklar:

- Hizmet sağlanması çerçevesinde işçilerin görevlendirilmesi ile ilgili 16 Aralık 1996 tarihli ve 96/71/AT sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi.
- Sosyal güvenlik sistemlerinin koordinasyonuna dair 29 Nisan 2004 tarihli ve 883/2004 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü.
- Sosyal güvenlik sistemlerinin koordinasyonuna dair 883/2004 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü'nü uygulamak için usuller belirleyen 16 Eylül 2009 tarih ve 987/2009 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü.
- “Avrupa Birliği, Avrupa Ekonomik Alanı ve İsviçre'de çalışan işçilere uygulanan mevzuata ilişkin Uygulama Kılavuzu”, Avrupa Komisyonu, 2010.

Yararlı Adresler

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı <http://www.csgb.gov.tr>
T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu <http://www.sgk.gov.tr>
Türkiye İş Kurumu <http://www.iskur.gov.tr>
AB Türkiye Delegasyonu <http://www.avrupa.info.tr>
Avrupa Komisyonu, İstihdam ve Sosyal İşler Genel Müd. <http://ec.europa.eu/social>