



## GEÇİCİ OLARAK SÖZLEŞMELİ ÜLKELERE GÖTÜRÜLEN TÜRK İŞÇİLERİ

*TURKISH WORKERS TEMPORARILY TAKEN  
TO CONTRACTED COUNTRIES*

Recep LEVENT<sup>(\*)</sup>

### ÖZ

Çalışma hayatındaki faaliyetler, artık sadece ülkelerin sınırları içerisinde değil, ülke sınırlar dışına taşmış durumdadır. Çalışma hayatının ülke sınırları dışına taşması, doğal olarak daha farklı çalışma şartlarını ve kurallarını da beraberinde getirmiştir. Ülke vatandaşlarınca farklı ülkelerde gerek bağımsız veya yabancı ülke işverenin emri altında çalışma, gerekse de mensubu olduğu ülkenin işverenin emrinde başka bir ülkede çalışma durumları söz konusu olabilmektedir. Bu tür çalışmalar için ülkeler arasında yapılan ikili sosyal güvenlik sözleşmeleriyle belli kurallar getirilmiş ve getirilen bu kurallar ve çerçevede, yurt dışına geçici olarak çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinin sözleşmeli ülkeden ülkeye değişen süreler dahilindeki çalışmalarının Türk sosyal güvenlik mevzuatına göre değerlendirilmesi öngörülmüştür. Kapsamı günden güne ülkeler açısından genişleyen bu uygulamayla mükerrer sigortalık önlenmeye çalışılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Yurtdışı, geçici çalışma, sosyal güvenlik

### ABSTRACT

Work activities no more remain within boundaries of countries, rather reach cross-border markets. Penetrating cross-border markets, however, creates its own working conditions and rules. Working abroad may exist either under his/her own business or as an employee of a foreign employer or as an employee of an employer from his/her own country performing abroad. Certain rules are brought by mutual treaties on social security to regulate this kind of employment. By virtue of such treaty provi-

<sup>(\*)</sup> SGK Başmüfettişi

sions, labour that has been provided by a Turkish employee abroad can be taken into consideration according to the Turkish social security legislation. Thanks to this application, which develops day by day, double social insurance of an employee working abroad is prevented.

**Key Words:** Abroad, temporary work, social security

## 1- GİRİŞ

Günümüzde, küreselleşmenin bir sonucu olarak ülkeler arasındaki sınırlar sadece haritalar üzerinde kalmış ve hemen hemen her alanda dünya vatandaşlığına giden bir aşamaya gelinmiştir.

Bu aşama, siyaset, ekonomi, kültür ve çalışma hayatı gibi her alanda kendini göstermektedir.

Bu çerçevede, çalışma hayatında da sadece ülke sınırları içerisinde değil, ülke sınırları dışına taşan faaliyetler; değişik ülkelerin büyük şirketlerince, ortak işler yapılmasının yanı sıra bir ülkenin şirketlerince diğer bir ülkede iş alınması ve yatırımlar yapılması, bireysel olarak başka ülkelerde bağımsız olarak faaliyet gösterilmesi ya da işçi olarak çalışılması şeklinde ortaya çıkabilmektedir.

Bu şekillerde, çalışma hayatının başka bir ülke dışına taşması, doğal olarak daha farklı çalışma şartlarını ve kurallarını beraberinde getirmektedir.

Ülke vatandaşlarınca farklı ülkelerde gerek bağımsız veya yabancı ülke işverenin emri altında çalışma, gerekse de mensubu olduğu ülkenin işverenin emrinde sürekli veya geçici olarak başka bir ülkede çalışma durumu, Bu kişilerinin sosyal güvenliklerinin sağlanması ülkeler arasında yapılmış olan ikili sosyal güvenlik sözleşmeleriyle sağlanmaktadır.

Söz konusu sözleşmelerle, bu tür çalışmalarda sosyal güvenliğin sağlanmasının yanı sıra mükerrer sigortalıma da önlenmiş olmaktadır.

## 2- KONUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmamızın giriş bölümünde de belirtildiği üzere, ülke vatandaşlarınca farklı ülkelerde gerek bağımsız veya yabancı ülke işverenin emri altında çalışma, gerekse de mensubu olduğu ülkenin işverenin emrinde başka bir ülkede çalışma durumları söz konusu olabilmektedir. Bu tür çalışmalarda sosyal güvenliğin nasıl sağlanacağı hususu, ülkeler arasında yapılan ikili sözleşmelerle belirlenmiştir.<sup>1</sup>

Bilindiği gibi, Ülkemizle ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunan 23 ülke bulunmakta olup, esasen, sosyal güvenlik sözleşmelerinde genel kural, işçinin çalışılan ülkenin sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmasıdır.

Ancak, bazı çalışmalar ikili sözleşmelerin bu ana prensibinden ayrı tutulmuştur. Bunların başında da işverenleri tarafından geçici bir süreyle sözleşmeli ülkeye gönderilen işçilerin çalışmaları gelmektedir.

Buna göre, geçici görevlendirmelerde işçiler, sigortalılık yönünden sözleşmede belirlenen süre içerisinde çalıştığı ülkenin mevzuatına değil, gönderen ülkenin mevzuatına tabi tutulmaktadır.

Bu yolla, mükerrer sigortalılığın önlenmesi amaçlanmış olmakla birlikte, bilinmesi gerekir ki, her geçici görevlendirme, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi kapsamında değerlendirilememektedir. Bunun için bazı şartların varlığı gereklidir. Şöyle ki,

<sup>1</sup> Bkz. İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri

- Görevlendirmeden önce işveren ile işçi arasında bir hukuki bağın (hizmet akdi gibi) olması,
- Görevlendirmeden önce işçinin gönderen ülkenin mevzuatına tabi olması,
- İşverenin görevlendirme yapılan ülkede faaliyet göstermesi,
- Görevlendirme konusu işin, esas işle bir bağlantısının bulunması,
- Görevlendirmenin en çok ilgili sosyal güvenlik sözleşmesinde belirtilen süre için yapılması, gerekmektedir.

Kaldı ki, ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri dışında, 5510 sayılı Kanunun 10'uncu maddesinde de, işverenleri tarafından geçici görevle yurtdışına gönderilen çalışanlar için sosyal güvenlik sözleşmeleri ne benzer bir hükme yer verilmiştir. Buna göre, sigortalıların sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelere gönderilmeleri halinde, bu görevleri yaptıkları sürece sigortalıların ve işverenlerin anılan Kanundaki sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülüklerinin devam etmesi öngörülmüştür.<sup>2</sup>

Bu çerçevede; Ülkemiz ile akdedilen ikili sosyal güvenlik sözleşmelerine göre geçici görevlendirmelere ilişkin süreler ve bu sürelerin uzatılmasına ilişkin kurallar, ülkeler itibariyle farklılık göstermekte olup, bu görevlendirilmelerindeki süreler ve kullanılan belgelerin kodları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

<b>SÖZLEŞMELİ ÜLKE ve BELGE KODU</b>	<b>MEVZUATIN BELİRLENMESİNE İLİŞKİN KURALLAR</b>
<b>İNGİLTERE</b>	Gönderilen ülkenin vatandaşı değilse ve bu ülkede kanuni ikametgâhı yoksa çalışma süresince gönderen ülkenin mevzuatına tabi olunmaktadır.
<b>ALMANYA - T/A<sub>1</sub></b>	Geçici görevle gönderilen sigortalının gönderen ülkenin mevzuatına tabi olma süresi 24 aydır. Görevlendirmenin 24 ayı aşması halinde, sigortalının gönderen ülke sigorta kurumunamüracaatıyla bu süre yetkili mercilerin mutabakatı sonunda 3 yıla kadar uzatılabilmektedir.
<b>HOLLANDA - CE1</b>	Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanır. Buna göre, geçici işçi hakkında işin görülmesi için tahmin edilen süre 12 ayı geçmemek şartıyla geldiği ülkedeki mevzuat uygulanmakta, görülecek işin süresi 12 ayı geçtiği takdirde, gönderen ülkenin yetkili makamının veya bu makam tarafından tayin edilen mercinin muvafakati ile iş tamamlanıncaya kadar, geldiği ülkedeki mevzuatın uygulanmasına devam olunmaktadır.
<b>BELÇİKA - B/T1</b>	Çalışma süreleri 12 ayı geçmemek şartıyla mutata çalışma yerlerinin bulunduğu ülke mevzuatına tabi olunmakta, bu sürenin, 12 ayı aşması halinde geçici olarak çalışılan ülkenin yetkili makamının muvafakati ile mutata çalışma yerinin bulunduğu ülke memleket mevzuatının uygulanmasına devam edilebilmektedir.
<b>AVUSTURYA - A/TR1</b>	Bir akit taraf ülkesinde çalıştıran bir işveren tarafından diğer akit taraf ülkesine gönderilen işçiler hakkında diğer akit taraf ülkesinde çalıştıkları 24 üncü takvim ayının sona ermesine kadar gönderen ülke mevzuatı uygulanmaktadır.

<sup>2</sup> Bkz. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, R.G...31/5/2006, 26200

<b>İSVİÇRE</b> - <b>CH/TR1</b>	Akit ülkenin birinde bulunan bir teşebbüs tarafından çalıştırılan ve geçici bir işin icrası için diğer akit ülkesine gönderilen işçiler, ilk 24 aylık süre içinde, teşebbüs merkezinin bulunduğu ülke mevzuatına tabi olmaya devam etmektedir. Bu süre aşıldığı takdirde, teşebbüs merkezinin bulunduğu taraf mevzuatının uygulanmasına, iki tarafın yetkili makamları arasında mutabık kalınacak bir süre için, devam edilebilmektedir.
<b>FRANSA</b> - <b>208-01 FT</b>	İşverenleri tarafından, belli bir işin icrası maksadıyla geçici olarak diğer ülkeye gönderilen ve çalışma süresi, önceden tahmin edilmiş olsun veya olmasın 3 yılı aşan işçiler, iki ülkenin yetkili idari makamları veya bunların vekilleri arasında önceden ve müştereken mutabık kalınmak şartıyla, kendi ülkelerin sosyal güvenlik rejimine tabi olmaktadır.
<b>DANİMARKA</b> - <b>DK/TR1</b>	Bir ülkede bulunan bir işveren tarafından istihdam edilen ve bu müessese hesabına bir işin yapılması için geçici olarak öteki ülkeye gönderilen bir işçi, ilk 12 ay süresince gönderen ülkenin mevzuatına tabi olmaya devam etmekte, görülecek işin süresi, 12 ayı geçtiği takdirde ülkesindeki yetkili makamının muvafakati ile bu işçi hakkında, iş tamamlanana kadar tabi olduğu mevzuatın uygulanmasına devam olunmaktadır.
<b>İSVEÇ</b> - <b>S/TR<sub>1</sub></b>	Bir ülke işvereni tarafından diğer ülkeye çalışmaya gönderilen işçi hakkında 12 ayı geçmemek şartıyla gönderen ülkenin mevzuatının uygulanmasına devam edilmekte, çalışmanın 12 aydan fazla devam etmesi halinde, gönderilen ülkenin yetkili makamın kabul etmesi şartıyla bu şekilde tabi olunan mevzuatın uygulanmasına devam edilmektedir.
<b>NORVEÇ</b> - <b>N/TR1</b>	Geçici olarak sözleşmeli ülkelerin birinde istihdam edilen bir şahıs hakkında, ilk 12 aylık süre sırasında kendi ülkesinin mevzuatı devam etmekte, bu istihdam 12 ayı geçtiği takdirde, diğer akit tarafın yetkili makamının muvafakatiyle kendi ülkesinin mevzuatı bu şahıs hakkında uygulanmaya devam edebilmektedir.
<b>LİBYA</b>	Libya'da iş yapmakta olan Türk işverenlerin yanında çalışan ve "daimi işçi" statüsünde sayılan Türk işçileri, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, iş kazaları ile meslek hastalıkları ve analık sigortası yönüyle ülkemiz mevzuatı, hastalık sigortası yönüyle Libya mevzuatına tabi tutulmaktadır.
<b>K.K.T.C</b> - <b>(K.K.T.C/T.C<sub>1</sub>)</b>	Geçici olarak bir işin icrası için diğer akit tarafın ülkesine gönderildiği takdirde, 24 ay süreyle hakkında ülkesinin mevzuatı uygulanmakta, çalışma süresi 24 ayı aştığı takdirde; işçi, işverenin veya işveren, işçinin muvafakatini almak şartıyla, önceden istekte bulunmakta ve diğer akit tarafın yetkili makamı buna muvafakat ederse, bu kimse hakkında daha önce tabi olduğu mevzuatın uygulanmasına devam edilmektedir.
<b>MAKEDONYA</b> - <b>MC/TR<sub>1</sub></b>	Diğer taraf ülkesinde 24 ayı geçmeyecek bir süre için istihdam edilmek üzere gönderilen bir kimse, ülkesinin mevzuatına tabi olmakta, her iki tarafın yetkili makamlarının önceden onayı ile bu 24 aylık süre, toplam olarak 60 ayı geçmemek kaydı ile uzatılabilmektedir.

<b>AZERBAYCAN</b> - <b>AZ/TR<sub>1</sub></b>	Diğer taraf ülkesine 24 aydan az bir süre için çalışmaya gönderilen bir şahıs, yalnız ülkesinin mevzuatına tabi olmakta, her iki tarafın yetkili makamlarının önceden onaylamasıyla bu süre toplam 60 ayı geçmemek şartıyla uzatılabilmektedir.
<b>ROMANYA</b> - <b>R/TR1</b>	Diğer akit taraf ülkesine geçici görevli olarak gönderilen kimse, 24 ayı geçmemek koşulu ile ülkesinin mevzuatına tabi olmakta, her iki akit tarafın yetkili makamlarının önceden onaylaması ile bu süre toplam 60 ayı geçmemek kaydıyla uzatılabilmektedir.
<b>ÇEK CUMHURİYETİ</b> - <b>CZ/TR<sub>101</sub></b>	Diğer akit taraf ülkesine geçici görevli olarak gönderilen kimse, 24 ayı geçmemek koşulu ile ülkesinin mevzuatına tabi olmakta, 24 ayın sonunda süre uzatması yoktur. Bu durumda çalışılan ülke mevzuatına tabi olunması gerekmektedir.
<b>BOSNA HERSEK</b> - <b>BH/TR<sub>1</sub></b>	Diğer akit taraf ülkesine geçici görevli olarak gönderilen kimse, 24 ayı geçmemek koşulu ile birinci ülkesinin mevzuatına tabi olmakta, her iki akit tarafın yetkili makamlarının önceden onaylaması ile bu süre toplam 60 ayı geçmemek kaydıyla uzatılabilmektedir.
<b>ARNAVUTLUK</b> - <b>AL/TR<sub>1</sub></b>	Diğer taraf ülkesinde 24 ayı geçmeyecek bir süre istihdam edilen bir kimse, ülkesinin mevzuatına tabi olmakta, her iki tarafın yetkili makamlarının önceden onayı ile bu 24 aylık süre, toplam olarak 60 ayı geçmemek kaydı ile uzatılabilmektedir.
<b>GÜRCİSTAN</b> - <b>GR/TR1</b>	Diğer taraf ülkesine 24 aydan az bir süre için çalışmaya gönderilen şahıslar, ülkesinin mevzuatına tabi olmakta, her iki tarafın yetkili makamlarının önceden onaylamasıyla bu süre toplam 60 ayı geçmemek şartıyla uzatılabilmektedir.
<b>KANADA</b> - <b>CAN/TUR<sub>1</sub></b>	Diğer taraf ülkesinde 24 ayı geçmeyecek bir süre için hizmet vermek üzere istihdam edilen bir kimse, ülkesinin mevzuatına tabi olmakta, her iki tarafın yetkili makamlarının önceden onayı ile bu 24 aylık süre toplam olarak 60 ayı geçmemek kaydı ile uzatılabilmektedir. Tarafların yetkili makamları, ortak mutabakat ile her hangi bir kişi veya kişi grupları ile ilgili olarak bu hükümlerinin uygulanmasını değiştirebilmektedir.
<b>KEBEK</b> - <b>QUE/TR<sub>1</sub></b>	60 ayı geçmeyen bir süre için diğer taraf ülkesine geçici olarak gönderilen kimse, bu süre içinde ülkesinin mevzuatına tabi olmakta, bu süre, iki tarafın yetkili makamlarının onayı ile uzatılabilmektedir.
<b>LÜKSEMBURG –</b> <b>L/TR<sub>1</sub></b>	Diğer akit taraf ülkesine geçici görevli olarak gönderilen kimse, 12 ayı geçmemek koşulu ile ülkesinin mevzuatına tabi olmakta, çalışma süresinin 12 ayı aşması halinde, ikinci sözleşmeli tarafın yetkili makamın önceden onaylaması ile tabi olunan mevzuatı yeni bir 12 ay için uygulanmaya devam etmektedir.

HIRVATİSTAN	Diğer akit taraf ülkesine geçici görevli olarak gönderilen kimse, 24 ayı geçmemek koşulu ile ülkesinin mevzuatına tabi olmakta, her iki akit tarafın yetkili makamlarının önceden onaylaması ile bu süre toplam 60 ayı geçmemek kaydıyla uzatılabilmektedir.
NOT	<b><i>Türk Mevzuatına tabi olma metinleri ilgili sözleşmelerdeki tabirlerle tabloya kaydedilmiştir.</i></b>

Ayrıca, Türkiye ile Almanya arasında ikili sosyal güvenlik sözleşmesinden ayrı olarak imzalanan "Türk Firmaları İşçilerinin İstisna Akdi Çerçevesinde İstihdamına İlişkin Anlaşma" ya göre, istisna akdi ile çalıştırılan Türk işçileri hakkında 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaktadır.<sup>3</sup>

Bu sözleşmenin uygulanmasına ilişkin "Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile AFC Hükümeti Arasında Türk Firmaları İşçilerinin İstisna Akdi Çerçevesinde İstihdamına İlişkin Anlaşmanın Uygulanması Hakkında Tebliğ" 24/4/2004 tarih ve 25142 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.<sup>4</sup>

Söz konusu Tebliğe göre, 5510 sayılı Kanunda öngörülen primler, işçilerin Almanya'da buldukları süre için prime esas kazancın alt sınırının 2 katından az olmamak kaydıyla bu miktar ile üst sınır arasındaki gerçek kazançları üzerinden ödenmektedir.

Almanya'da istisna akdi ile istihdam edilecek her bir işçi için sigortalı hesap fişinin (yeni alınmışsa ilk işe giriş bildirgesi), çalışma izni garanti belgesinin, dahiliye veya hariciye uzmanından alınmış hekim raporunun (ağır ve tehlikeli işler için sağlık raporu) ve 2000 Euro tutarında teminat mektubunun SGK'ya verilmesi gerekmektedir.

Almanya'ya götürülen işçiler için çalışmaları süresince Türk mevzuatına tabi kalacaklarını kanıtlayan "AT<sub>1</sub>" ve ihtiyaç duyacakları sağlık yardımlarını SGK hesabına yapılmasına olanak sağlayacak olan "AT<sub>11</sub>" formüllerlerinin düzenlenerek işverene verilmesi zorunluluğu bulunmaktadır.

"AT<sub>1</sub>" iş sözleşmesinde belirtilen süre için, "AT<sub>11</sub>" ise 3 aylık süre için düzenlenmekte, işçinin prim tahakkukunun devam etmesi kaydıyla ve Almanya Yabancılar Dairesinin oturma iznine bağlı olarak "AT<sub>1</sub>" yeniden düzenlenebilmektedir.

Yine, benzer şekilde, 1/9/1985 tarihinde yürürlüğe giren Türkiye-Libya Sosyal Güvenlik Sözleşmesine göre, Libya'da iş yapmakta olan Türk işverenlerin yanında çalışan Türk işçileri "daimi işçi", Libya'da Libyalı işveren veya üçüncü bir ülke işvereni yanında çalışan Türk işçileri ise "geçici işçi" statüsünde sayılmışlardır.<sup>5</sup>

Geçici işçi kapsamında Libya'da istihdam edilen Türk işçileri hakkında Libya sosyal güvenlik mevzuatı uygulanmaktadır.

Daimi işçi statüsündeki işçilerimiz ise uzun ve kısa vadeli sigorta kolları yönüyle 5510 sayılı Kanuna ve bu primler SGK'ya, genel sağlık sigortası yönüyle ise Libya mevzuatına tabi tutulmakta ve primler Libya Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmektedir.

<sup>3</sup> Bkz. Türk Firmaları İşçilerinin İstisna Akdi Çerçevesinde İstihdamına İlişkin Anlaşma R.G...20/12/1991, 21807

<sup>4</sup> Bkz. Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile AFC Hükümeti Arasında Türk Firmaları İşçilerinin İstisna Akdi Çerçevesinde İstihdamına İlişkin Anlaşmanın Uygulanması Hakkında Tebliğ R.G...24/4/2004, 25142

<sup>5</sup> Bkz. Türkiye-Libya Sosyal Güvenlik Sözleşmesi R.G... 11/3/1985, 18691

Yukarıda belirtilenler, yani ikili sözleşmeye dayanarak geçici Türk işçilerinin sosyal güvenliklerinin sağlanması dışında, ikili sözleşme olmaksızın bazı ülkelerde benzer veya kısmi uygulamalar da söz konusu olup, dolayısıyla bazı ülkelerle, Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi gereğince bu konudaki işlemlerin yürütüldüğü görülmektedir. Söyle ki,

14/12/1972 tarihinde Paris'te düzenlenen ve Türkiye tarafından 2/12/1976 tarihinde imzalanan Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, Avrupa Birliği ülkelerinden Avusturya, Belçika, İspanya, İtalya, Lüksemburg ve Portekiz tarafından da onaylanmış durumdadır.<sup>6</sup>

Türkiye ile İspanya, İtalya ve Portekiz'le ikili sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmadığından, bu konudaki işlemler Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesine göre yürütülmekte, geçici görevle gönderilmede de, aylığa hak kazanma gibi sözleşmenin bazı maddeleri hemen uygulanabilir olmakla birlikte, sağlık yardımlarının yapılmasına ilişkin uygulama bu ülkelerle ikili bir anlaşmanın yürürlüğe girmesini gerektirmektedir.

İtalya'nın talebiyle geçici görevle gönderilmeye ilişkin anılan Sözleşmenin 15 inci maddesinin uygulanmasına başlanılmış, Ülkemizden İtalya'ya ya da İtalya'dan Ülkemize geçici görevle gönderilenler için mevzuat belirlenmesine (CE<sub>1</sub>) ilişkin ve görev süresinin uzatılmasına (CE<sub>2</sub>) ilişkin belgeler düzenlenmektedir.

Yukarıda belirtilen tablo ve açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, ikili sözleşmelere veya Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesine dayanılarak, diğer ülkelere geçici işçi olarak gönderilen Türk Vatandaşları, belli süreler dahilinde Türk sosyal güvenlik mevzuatına tabi olmakta ve bu süreler için bildirimleri/primleri Türk işverenlerince SGK'ya bildirilmekte/yatırılmaktadır.

Bu şekilde yurt dışına götürülen Türk işçileri için diğer bir önemli konu da bu süredeki sağlık yardımlarıdır. Daha açık ifadelerle; "Geçici olarak yurt dışına çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinin hastalanmaları halinde sağlık yardımları nasıl karşılanacaktır?" sorusudur. Bu sorunun cevabı, esasen ülkelerle yapılan iki sözleşme metinlerinde bulunmaktadır. Ancak, yukarıda yer alan tablodaki tüm ülkelerle, sosyal güvenlik sözleşmeleri bulunmasına karşın, tamamında sağlık yardımları söz konusu değildir. Yani, bazı ülkeler için sözleşme gereğince sağlık yardımları karşılanmamaktadır.

Bu çerçevede, Almanya, Hollanda, Belçika, Avusturya, Fransa, K.K.T.C, Makedonya, Azerbaycan, Romanya, Bosna-Hersek, Çek Cumhuriyeti, Arnavutluk, Lüksemburg ve Hırvatistan ile yapılan ikili sözleşmelerde sağlık yardımı bulunmakta, İngiltere, İsviçre, Danimarka, İsveç, Norveç, Libya, Gürcistan, Kanada ve Kebek ile yapılan sosyal güvenlik sözleşmelerinde, sağlık yardımları bulunmamaktadır.

Bilindiği üzere, Ülkemizde 1/1/2012 tarihinden itibaren genel sağlık sigortası zorunlu hale getirilmiştir. Yurt dışına geçici çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri de zorunlu genel sağlık sigortası kapsamında olup, bunların yurt dışındaki geçici çalışmaları süresinde;

Sözleşmeler gereği sağlık yardımı bulunan ülkelerde geçici çalışan Türk işçileri, sözleşme gereği geçici olarak çalıştıklarına dair belgeyle yurt dışında tedavi olmakta ve bunların sağlık giderleri hesaplaşmayla SGK tarafından ödenmekte,

Sözleşme gereği sağlık yardımı bulunmayan ülkelerde Türk işçilerinin hastalanmaları halinde ise masrafları kendileri tarafından ödenmekte ve daha sonra Türk mevzuatına göre ödenebilecek sağlık giderleri müracaatları halinde kendilerine geri ödenmektedir.

<sup>6</sup> Bkz. Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi R.G... 13/7/1976, 2023

Dolayısıyla, bu kişilerin, genel sağlık sigortalılıklarının yurt dışındaki geçici çalışmalarında devam ettiğini ve esasen aynen Türkiye’de bulunmuş gibi genel sağlık sigortası kapsamında sağlık yardımı aldıklarını söylemek yanlış olmayacaktır.

Diğer yandan, yurt dışına geçici olarak çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinin bu çalışmaları süresinde Türkiye’de bulunan bakmakla yükümlü kişilerine, genel sağlık sigortası kapsamında sağlık yardımları da kesintisiz ve aynen verilmeye devam edilmektedir.

### **3- SONUÇ**

Geçici olarak yurt dışına sözleşmeli olan ülkelere çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri için, yapılan ikili sözleşmeler ve/veya istisna akdi sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi çerçevesinde, sözleşme yapılmış her ülke için belirlenmiş süreler dahilinde ve bu sürelerdeki çalışmalar için sosyal güvenlik açısından Türk mevzuatı uygulanmakta ve bunların yurt dışında buldukları sürelerdeki sağlık yardımları da ikili sözleşmeler dahilinde sağlanmaktadır.

### **KAYNAKÇA**

- Bkz. Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri
- Bkz. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, RG 31/5/2006, 26200
- Bkz. Türk Firmaları İşçilerinin İstisna Akdi Çerçevesinde İstihdamına İlişkin Anlaşma RG 20/12/1991, 21807
- Bkz. Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile AFC Hükümeti Arasında Türk Firmaları İşçilerinin İstisna Akdi Çerçevesinde İstihdamına İlişkin Anlaşmanın Uygulanması Hakkında Tebliğ RG. 24/4/2004, 25142
- Bkz. Türkiye-Libya Sosyal Güvenlik Sözleşmesi RG. 11/3/1985, 18691
- Bkz. Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi RG.. 13/7/1976, 2023