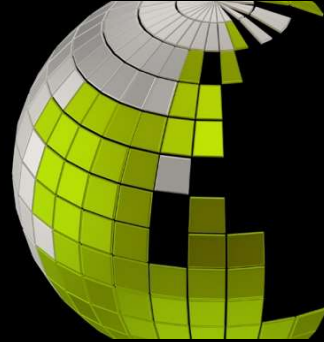


YURTDIŞI GÖREVLENDİRMELERDE DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR

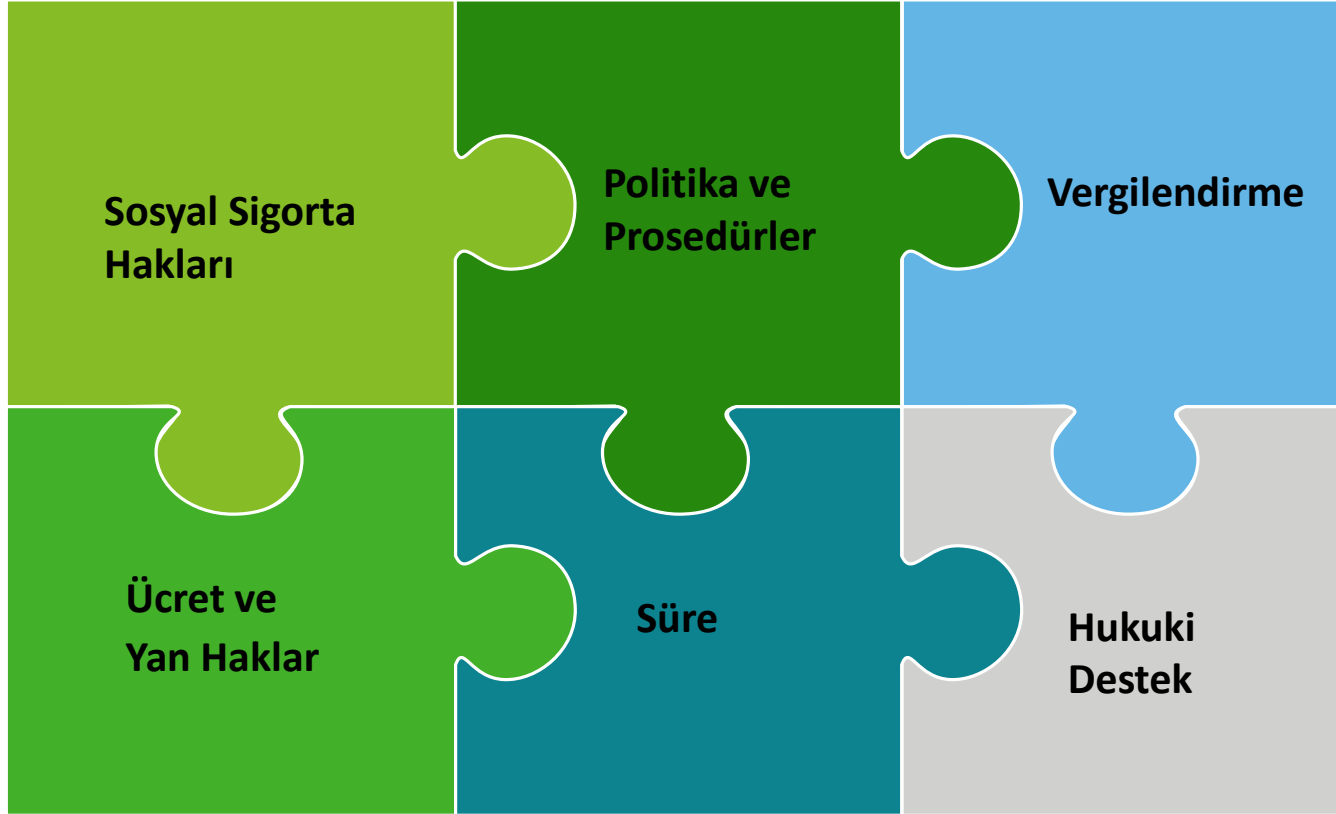
DL'DEN NOTLAR

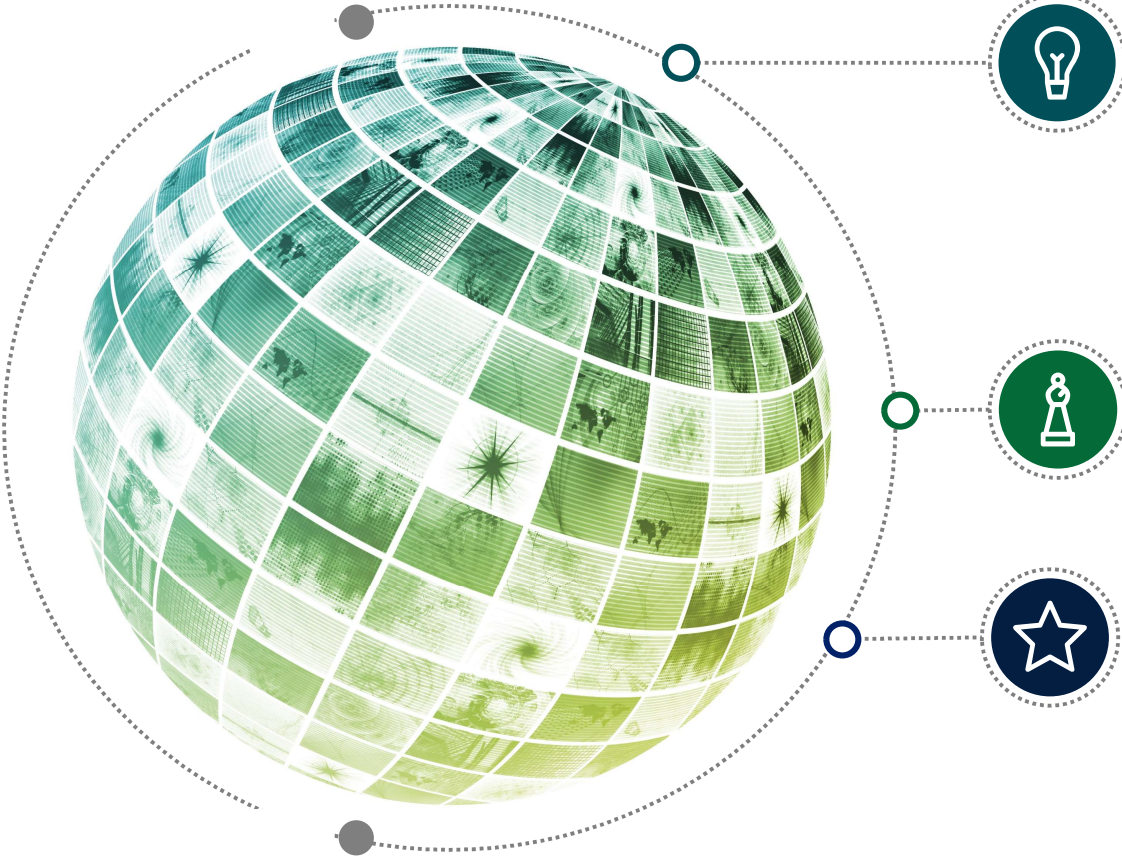
SERİSİ

- X -



YURTDIŞI GÖREVLENDİRMELERİNDE DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR





Sosyal Sigorta Hakları

Yurtdışında görevlendirilen çalışana ("Expatriate") ilişkin görevlendirme süresi boyunca aşağıdaki hususlara dikkat edilmelidir:

- Türkiye'deki sigorta prim ödemelerinin ve emeklilik gün hesabında dikkate alınan çalışma süresi nasıl değerlendirilecektir?
- Gönderildiği ülke ile sosyal güvenlik anlaşması var mıdır?

Türkiye'deki prim ödemeleri noktasında Expatriate aleyhine bir durum ortaya çıkıyorsa Expatriate özellikle aydınlatılmalı veya gerekirse bu zararı kompanse edici yan haklar sağlanmalıdır.

Politika ve Prosedürler

Özellikle sık sık Expatriate görevlendiren, yurtdışı operasyonları faal, orta-büyük ölçekli Şirketlerin, çalışanlarının Türkiye sınırları dışında belirli vadeli bir görev üstlenmeleri halinde geçerli olan ve görev süresince uygulanacak hak ve yükümlülükleri tanımlayan politika ve prosedürler oluşturması tarafların yararına olacaktır.

Vergilendirme

Expatriate'ın yurtdışında elde ettiği gelir Türkiye'de gelir vergisine tabi olacak mı veya istisna kapsamında değerlendirilebilecek midir?

Özellikle görevlendirme bölgesi ile Türkiye arasında çifte vergilendirmenin önüne geçilmesi adına düzenlenen bir sözleşme olup olmadığı kontrol edilmeli ve konu ile ilgili olarak vergi danışmanlarından destek alınmalıdır.



Ücret ve Yan Haklar

- Ücret ve yan hakların görevlendirilen şirket tarafından mı yoksa görevlendiren şirket tarafından mı ödeneceği önceden belirlenmelidir.
- Görevlendirilen şirketteki durumun mevcut çalışma koşullarından daha kötü olmaması ve eşit işlem ilkesine aykırı nitelikte olmamasına dikkat edilmelidir.
- Birçok görevlendirme sözleşmesi yalnızca görevlendirme süresince değil, görevlendirme öncesi ve sonrası da hem Expat'a hem de beraberinde eşlik edecek aile bireylerine tanınan çeşitli hakları da düzenlemektedir. Tarafların, görevlendirme öncesi bu hususları da netleştirmesi ve görevlendirme sözleşmesini bu kapsamda düzenlemesi gerekmektedir.

Süre

- İş Kanunu uyarınca Expat, geçici görevlendirme kapsamında uzatma süreleri dahil olmak üzere **azami 18 ay görevlendirilebilecektir**.
- Bu süreyi aşan bir görevlendirme planlanması halinde mevcut duruma göre **iş sözleşmesinin devri veya alternatif görevlendirme yolları değerlendirilmelidir**. Görevlendirme öncesi, çalışanın ülkeye dönüşü halinde yeniden istihdamı konusu netleştirilmeli ve görevlendirme sözleşmesi bu kapsamda düzenlenmelidir.

Hukuki Destek

Şirketlerin politika ve prosedürlerinin oluşturulması, iş sözleşmesinin görevlendirme kapsamında revize edilmesi, gerekirse alternatif çözüm yollarının geliştirilmesi ve taraflar arasındaki ilişkiyi hukuki zemine oturtarak risklerin minimize edilmesi adına görevlendirme öncesinde hukuki destek alınması oldukça önemlidir.