

Yabancıların Çalışma İzinleri ve Güncel Mevzuat

Mevzuat:

Geçmişten günümüze yabancıların çalışma iznine dair birçok mevzuat kabul edilmiştir. Yürürlükte bulunan Yabancıların çalışma izinlerine dair düzenlemeler içerir mevzuatlar aşağıdaki şekilde listelenebilir.

<u>Kanunlar:</u>	<u>Yönetmelikler:</u>
<ul style="list-style-type: none">• 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu• 6458 Sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu• 4875 Sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu• 5901 Sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu• 3218 Sayılı Serbest Bölgeler Kanunu• 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu• 492 Sayılı Harçlar Kanunu• 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu	<ul style="list-style-type: none">• Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği• Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik• Turkuaz Kart Yönetmeliği• Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik• Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik• Serbest Bölgelerde Çalışacak Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik• Serbest Bölgeler Uygulama Yönetmeliği

Günümüzde pek çok mevzuatta yabancıların çalışma izinlerine ilişkin hükümlere yer verilmiş olsa da genel hatlarıyla düzenlemeler, **6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu (“Kanun”)** ve **4817 Sayılı Kanunun Uygulama Yönetmeliği (“Yönetmelik”)** içerisinde yer almaktadır.

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanun içerisindeki düzenlemeler ile 4817 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Bu kapsamda 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun yerini **6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu** almakla birlikte henüz Kanun’un bir uygulama yönetmeliği olmadığından bahisle yürürlükten kalkan 4817 Sayılı Kanun’un Uygulama Yönetmeliği Kanun’un düzenleme sınırlarını aşmamak kaydıyla uygulanacaktır.

Kanun’a göre çalışma izni türleri dört başlık nezdinde düzenlenmek olup, Kanun’da düzenlenen çalışma izni türleri şu şekilde sınıflandırılabilir: süreli çalışma izni, süresiz çalışma izni, bağımsız çalışma izni ve istisnai hallerde verilen çalışma izni. Ayrıca Kanun nezdinde düzenlenen çalışma izinlerine ek Yönetmelik kapsamında da yabancı yatırımlardakilit personel statüsündeki yabancılara verilecek çalışma izni, ve çalışma izni yükümlülüğünden muafiyet halleri olmak üzere iki ayrı çalışma

izni düzenlenmekte olup Kanun ve Yönetmelik kapsamında çalışma izinlerini altı ayrı başlık nezdinde sınıflandırmak mümkün olacaktır. Son olarak, tüm bu çalışma izinlerine ek olarak Kanun ile Turkuaz Kart uygulaması adı altında yeni bir çalışma izni türü daha düzenlenmiştir. İşbu yazımızda tarafımızca bahis edilen çalışma izni türleri ayrıntılı olarak izah edilecektir.

Sürelili Çalışma İzni

Kanun m. 10/1 uyarınca çalışma izni başvurusunun ilgili Bakanlıkça olumlu değerlendirilmesi halinde yabancıya iş ya da hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak ve yabancıнын gerçek veya tüzel kişi yahut kamu kurum veya kuruluşuna ait belirli bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde çalışması kaydıyla ilk başvuruda en çok 1 yıllığına süreli çalışma izni verilir.

Yabancı, ilk süreli çalışma izni başvurusunda belirttiği işverene bağlı olması şartıyla uzatma başvurusu yapabilir; ilk uzatma başvurusunda en çok 2 yıl, sonrakilere de en çok 3 yıla kadar çalışma izni verilebilir. Yani, 2 yıl olan ilk uzatma başvurusundan sonraki yapılacak uzatma başvuruları da olumlu sonuçlandıgı takdirde 3er yıllık sürelerle çalışma izni devam eder.

Sürelili çalışma izinlerinde uzatma başvurusunun yapılabilmesi ancak aynı işveren yanında çalışıyor olmaya bağlıdır. Farklı işveren nezdinde yapılacak başvurular ise uzatma başvurusu olarak kabul edilmeyip, ilk kez yapılan yeni bir çalışma izni başvurusu olarak değerlendirilecek ve yine ilk başvuruda en çok bir yıla kadar çalışma izni verilecektir.

Süresiz Çalışma İzni

İşbu çalışma izni türü Kanununun 10. Maddesinin 3 ve 4.fıkralarında düzenlenmiş olup, ilgili Kanun maddeleri uyarınca ancak uzun dönem ikamet izni veya en az 8 yıl kanuni çalışma izni olan yabancıların süresiz çalışma iznine başvurabileceği düzenlenmiştir. Ancak ilgili Kanun maddesinin devamında yer alan düzenleme uyarınca Yabancıнын Bu iki şartı taşımasının süresiz çalışma izninin mutlak olarak verileceği anlamına gelmeyecektir, şartların bulunması halinde dahi süresiz çalışma izni verilmesi hususunda Bakanlık'a verilmiş bir takdir yetkisi mevcuttur.

Süresiz çalışma iznine sahip olan yabancı, uzun dönem ikamet izninin sağladığı tüm haklara sahiptir. Bu kişiler için Türkiye'deki seyahat, çalışma, ticari faaliyet, miras, ikamet, yatırım, menkul ve gayrimenkul satın alma ile ilgili işlemleri, ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından Türk vatandaşlarına uygulanan mevzuata göre yürütölmekle birlikte süresiz çalışma izni alan yabancıнын seçme, seçilme ve kamu görevi ifa etme hakkı olmadığı gibi askerlik yapma yükümlölüğü de bulunmamaktadır.

Bağımsız Çalışma İzni

Kanununun 10. Maddesinin 7 ve 8.fıkralarında Profesyonel meslek mensubu yabancılarına ilgili kanunlardaki özel şartların sağlanması kaydıyla bağımsız çalışma izni verilebileceği düzenlenmiştir. Kanunda profesyonel meslek mensubu yabancıнын tanımı yapılmamış olsa da bu iznin uluslararası işgücü politikası doğrultusunda değerlendirilmesinde yabancıнын eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, ve Türkiye'deki faaliyetinin yahut yatırımının ekonomiye etkisi gibi hususların Bakanlıkça dikkate alınacağı belirtilmiştir. Ayrıca bağımsız çalışma izninin aynı maddede yer alan süre sınırlamalarına tabi olmaksızın süreli olarak düzenleneceği belirtilmiştir.

Yönetmeliğin 36. Maddesinde Bağımsız çalışma izninin yabancıların, Türkiye’de en az beş yıl kanuni ve kesintisiz olarak ikamet etmiş olmaları, çalışmalarının, ekonomik kalkınma açısından katma değer yaratması ve istihdam üzerinde olumlu etki yapacak olması koşuluyla verilebileceği düzenlenmiştir.

Kilit Personel Çalışma İzni

Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik’te yer alan kilit personel çalışma izni kavramına Kanunda da atıf yapıldığı için yönetmeliğin uygulama alanı sürmektedir. İlgili yönetmeliğe göre özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda ve irtibat bürolarında istihdam edilecek yabancı kilit personel bu çalışma izninden yararlanabilecektir. Yönetmeliğe göre özellik arz eden doğrudan yabancı yatırım kavramı 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanun kapsamında olan ve bu kanunun 4. Maddesindeki şartlardan en az birini sağlayan şirket yahut şubedir.

Yönetmelik içerisinde “Kilit Personel” kavramı tanımlanmıştır. Buna göre Şirketin üst yönetiminde ya da yürütme pozisyonunda çalışmak, Şirketin tamamını veya bir bölümünü yönetmek, Şirketin denetçilerinin, idari veya teknik personelinin işlerini denetlemek veya kontrol etmek, Şirkete yeni personel almak ya da mevcut personelin işine son vermek veya bu konularda teklif yapmak, alanlarından en az bir tanesinde görev alan veya bu konularda yetki sahibi; şirket ortağı, yönetim kurulu başkanı, yönetim kurulu üyesi, genel müdür, genel müdür yardımcısı, şirket müdürü, şirket müdür yardımcısı ve benzeri mevkilerde görev yapan kişi Kilit Personel olarak tanımlanmaktadır. İşbu çalışma izni türünde süresiz çalışma izninden farklı olarak kilit personel kapsamına giren belirli kişilere çalışma izni verilmesinde Bakanlığın takdir yetkisinin var olmadığı genel görüşü mevcuttur.

Bu çalışma izni için hem yurtiçinden hem de yurtdışından müracaat mümkündür; yurtdışındaki kilit personel statüsünde olan yabancılar bu başvuruyu ikamet ettikleri ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine yapacaklardır. Yurtiçinden ise yabancıların Türkiye’de kanuni olarak bulunması koşuluyla yabancıların işvereni yahut kendisi Bakanlık’a başvuracaktır.

İstisnai Çalışma İzni

İstisnai çalışma iznine başvurabilecek yabancılar Kanundaki çalışma izni başvurusu, değerlendirilmesi, kabulü ve reddine ilişkin hükümlerden istisnai olarak muaf tutulabilecektir.

İstisnai çalışma izninden yararlanabilecek yabancılar kanunda açıkça sayılmıştır. Buna göre eğitim düzeyi, ücreti, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri özellikleri itibarıyla Bakanlıkça nitelikli işgücü olarak değerlendirilen; bilim ve teknolojiye katkısı, yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen; belirli bir süre için işvereni tarafından Türkiye’de gerçekleştirilen bir projede istihdam edilen; İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı tarafından Türk soylu olduğu bildirilen; Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı olan; Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşı olan; 6458 sayılı Kanun uyarınca uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan veya vatansız ya da mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağduru sıfatını haiz olan; bir Türk vatandaşı ile evli ve eşyle Türkiye’de evlilik birliği içinde yaşayan; Yabancı devletlerin ve uluslararası kuruluşların Türkiye’deki temsilciliklerinde diplomatik dokunulmazlığı olmadan çalışan; alanındaki başarısı ile uluslararası düzeyde temayüz etmiş olarak bilimsel, kültürel, sanatsal veya sportif amaçla Türkiye’ye gelen; sınır ötesi hizmet sunucusu olan yabancılar istisnai çalışma iznine başvurabileceklerdir.

Yukarıda sayılan durumlara ek olarak Yönetmeliğin 50. Maddesi bağlamında Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşları ile bunların Avrupa Birliği üyesi ülkelerin vatandaşı olmayan eş ve çocuklarının çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir. Ancak Avrupa Ekonomik Topluluğu-Türkiye Ortaklık Konseyinin 1/80 sayılı Kararının, bu yabancıların iş piyasasına girmeleri ile ilgili daha lehte olan 6 ncı ve 7 nci maddelerinin hükümleri, söz konusu Kararın 11 inci maddesiyle bağlantılı olarak saklıdır.

Çalışma İzninden Muafiyet

Kanun'un 13. Maddesinde Çalışma izni muafiyeti kapsamında olan yabancıların çalışma izni muafiyeti almak kaydıyla çalışabileceği hususu düzenlenmiştir. Çalışma izninden muaf olan yabancılar tek bir kanun hükmünde yer almamakla birlikte çeşitli maddelerde muafiyet ibareleri eklenmek sureti ile düzenlenmiştir. Başkaca kanunlarda veya Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerdeki özel hükümler saklı kalmak kaydıyla Kanun içeriğinde yer alan muafiyetler şu şekildedir: Türk Ticaret Kanunu'na göre kurulmuş anonim şirketlerin Türkiye'de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyesi ve diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortağı ile Türkiye'de gerçekleştirdiği faaliyetleri yüz seksen gün içinde doksan günü geçmeyen sınır ötesi hizmet sunucusu olan; yabancı ülkelerin Türkiye'deki diplomatik ve konsüller temsilciliklerinin bağlı birimi olarak faaliyet gösteren okullarda, kültür kurumlarında ve din kurumlarında görevli olan ile özel hizmetinde çalışan; 6458 sayılı Kanun uyarınca uluslararası koruma talebinde bulunan ve henüz başvurusu hakkında son karar verilmemiş veya şartlı mülteci sıfatını haiz olan yabancılar.

Çalışma izni muafiyetinden yararlanabilecek kişiler yurtdışında ikamet ediyorlarsa yurtdışında bulunan Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri yahut konsolosluklarına, yurtiçindeyse doğrudan Bakanlığa yapacaklardır.

Turkuaz Kart Sahipleri

Kanun'un 11. Maddesi ile Turkuaz Kart uygulaması yürürlüğe girmiştir. İlgili kanun maddesi kapsamında hazırlanan Turkuaz Kart Yönetmeliği'ne göre turkuaz kart sahiplerine süresiz çalışma ve ikamet etme, yabancınnın eşi ile kendisinin veya eşinin ergin olmayan veya bağımlı olan çocuklarına ise ikamet hakkı veren belgedir. Bu uygulamanın getirilmesindeki amaç Türkiye'ye nitelikli işgücü kazandırmaktır.

Turkuaz Kart Yönetmeliği'ne göre uluslararası işgücü politikası kapsamında eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri ve Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara göre başvurusu uygun görülen yabancılara Turkuaz Kart verilebilecektir. Bu özellikler değerlendirilirken Bakanlığın takdir yetkisi vardır.

Kanun'un 11/2 maddesi kapsamında Turkuaz Kart, ilk üç yılı geçiş süresi olmak kaydıyla verilir. Bakanlık, geçiş süresi içinde işveren veya yabancından yürütülen faaliyetlere ilişkin bilgi ve belge talep edebilecektir. Geçiş süresi kaydı, yabancınnın başvurusu hâlinde kaldırılır ve süresiz Turkuaz Kart verilir. Bu başvuru, geçiş süresinin dolmasına yüz seksen gün kalmasından itibaren, her durumda geçiş süresi dolmadan yapılır. Bu süre dolduktan sonra geçiş süresi kaydının kaldırılmasına ilişkin yapılan başvuru reddedilir ve Turkuaz Kart geçersiz hale gelir.

Turkuaz kart süresiz çalışma izninin sağladığı hakları verir, yani turkuaz kart sahiplerinin askerlik yapma yükümlülükleri olmadığı gibi seçme, seçilme ve kamu görevlerine girme hakları yoktur. Turkuaz kart sahibi yabancıların ticari faaliyetleri, mirasa ilişkin hususlar, ikamet, taşınır ve taşınmaz mallarına ilişkin konulara Türk vatandaşlarına uygulanan kurallar ve prosedürler uygulanacaktır.

Sonuç

Yabancıların Türkiye’de çalışması hakkında süregelen birçok yasal düzenleme bulunmakla birlikte güncel mevzuat 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunudur. Çalışma izni türleri süreli çalışma izni, süresiz çalışma izni, bağımsız çalışma izni, kilit personele özel çalışma izni, istisnai çalışma izni ve çalışma izninden muafiyet olarak sınıflandırılabilir. Ayrıca bu kanunla Turkuaz Kart sistemi de uygulama alanı bulmaktadır.

Bakanlık çalışma izni başvurularını değerlendirirken uluslararası işgücü politikasına göre karar verecektir. Kanunda sözü edilen Bakanlık ibaresi ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’dır.

Ayrıca Yabancı yurtiçindeyse çalışma izni başvurusunu Bakanlık’a, yurtdışındaysa ikamet ettiği veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçiliği yahut baş konsolosluklarına yapabilecektir.

Bu hallere ek olarak sağlık ve eğitim kollarında çalışmak üzere çalışma izni alacak yabancıların bir ön izin alması gerekecektir. Bu bağlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başvuruları değerlendirirken sağlık hizmetlerinde Sağlık Bakanlığı, eğitim hizmetlerinde Millî Eğitim Bakanlığı’nın görüşünü alacaktır. Yükseköğretim kurumunda çalışacak yabancının da Yüksek Öğretim Kurumu’nun görüşüyle Bakanlık’ın karar vereceğini belirtmekte de fayda bulunmaktadır.

Daha fazla bilgi ve destek için info@lbfpartners.com adresinden bizimle iletişime geçebilirsiniz.

Saygılarımızla,

LBF Partners