

Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri Rejimi

Giriş

Çalışma özgürlüğü, bir şahsın iş yapma, ekonomik faaliyete girişme ve seçtiği meslek ve sanatını icra etme konusunda sahip olduğu özgürlük olarak tanımlanabilir¹.

Yabancıların çalışma izinleri rejimi ise, yabancıların çalışma hak ve özgürlüklerinin nasıl ve hangi usuller çerçevesinde kullanılabileceğini gösterir ve bu yönüyle, çalışma hak ve özgürlüğünün yaşama geçirilmesinde önemli bir araçtır².

1982 Anayasasının 48’inci maddesine göre, Türkiye’de çalışabilme yönünden Türk vatandaşları ile yabancılar arasında herhangi bir ayırım yapılması yoluna gidilmemiştir. 1982 Anayasasına göre çalışma özgürlüğü, kural olarak, vatandaş - yabancı ayırımı yapılmaksızın “herkese” tanınmış olmakla birlikte, Anayasanın 16’ncı maddesi uyarınca, bu hak ve özgürlüğün, uluslararası hukuka uygun olarak, yabancılar açısından kanunla sınırlandırılabilmesi de mümkündür.

Yabancıların çalışma hürriyetine ilişkin olarak kanunla getirilen sınırlamaların başında, 1932 yılında

yürürlüğe giren 2007 sayılı “Türkiye’de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun” olagelmıştır. Her ne kadar, 4817 sayılı Kanun ile söz konusu kanuni düzenleme yürürlükten kaldırılmışsa da Türk vatandaşlarına özgülenen iş ve meslekleri yabancılar yasaklayan yirmiye yakın kanun halen yürürlükte bulunmaktadır³.

Söz konusu kanuni sınırlamalar karşısında yabancılar, Türkiye’de ancak kanunların kendilerine yasaklamadığı iş ve meslekleri yapabileceklerdir. Kanuni düzenlemeler uyarınca Türk vatandaşlarına özgülenen iş ve meslekleri yapmak üzere Türkiye’ye gelecek yabancılar ikamet izni verilmediği⁴ gibi bu iş ve mesleklere ilişkin olarak yapılacak çalışma izni başvuruları da reddedilmektedir.

Yabancıların Türkiye’deki çalışma izinleri rejiminin temelini, 2003 yılı içinde yürürlüğe sokulan 4817 sayılı “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun” oluşturmaktadır. 4817 sayılı Kanuna göre, Türkiye’nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, yabancıların Türkiye’de bağımlı veya bağımsız olarak çalışmaya

1 Osman Fazıl BERKİ, Devletler Hususi Hukuku, Cilt I-Tabiiyet ve Yabancılar Hukuku, 6. Baskı, Güzel Sanatlar Matbaası, Ankara, 1966, s.159.

2 Bülent ÇİÇEKLİ, Yabancıların Çalışma İzinleri, TİSK Yayını, Yayın No:240, 2004, s.21.

3 Örneğin; 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun ve 1136 sayılı Avukatlık Kanununun ilgili maddeleri uyarınca Türkiye’de eczacılık veya avukatlık mesleğini icra edebilmek için Türk vatandaşı olma koşulu aranmaktadır.

4 Yabancıların İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanunun 7’nci maddesinin (a) fıkrası uyarınca.

başlamadan önce, kural olarak, ilgili mercilerden izin almaları gerekmektedir.

Bu aşamada öncelikle, 4817 sayılı Kanunun öncesi dönemde yabancıların çalışma rejimine ilişkin olarak uygulana gelen esasların kısaca da olsa ele alınması, konunun dünü ve bugününü anlama adına, yararlı olacaktır.

1. 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun Öncesi Dönem

4817 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önceki dönemde, yabancıların Türkiye’de çalışmalarına ilişkin düzenlemeler, doğrudan veya dolaylı olarak, 71 Kanun ve 10 KHK’de yer alan hükümler çerçevesinde ele alınmıştır. Bu dönemde yabancıların çalışma izinleri, açık bir yetkiye dayanmamakla birlikte, değişik faaliyet alanlarına göre farklı Bakanlık, kurum ve kuruluşlar tarafından verilmiştir. Örneğin, yabancıların çalışma izinleri;

- Özel kuruluşlarda çalışacaklar için, 6224 sayılı yabancı Sermayeyi Teşvik Kanununa göre Hazine Müsteşarlığınca,
- Serbest bölgelerde çalışacak yabancılar için, 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu’na göre Dış Ticaret Müsteşarlığı’nca,
- Özel kuruluşlarda çalışacak olup da mimar ve mühendis sıfatıyla görev yapacak yabancılar için, 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu’na göre, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı’nca,
- Gerek devlet üniversitelerinde gerekse vakıf üniversitelerinde görev yapacak öğretim elemanları için 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’na göre Yüksek Öğretim Kurumu Başkanlığı’nca,
- Film çekimi, kültürel ve sanatsal faaliyetler-



Özgeçmiş

Hakan ARSLAN

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Teftiş Kurulu Başkanlığı Müfettiş Yrd.

1981 yılında İzmir’de doğdu. 2003 yılında, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümünde lisans eğitimini tamamladı. 2004-2006 yılları arasında Maliye Bakanlığı’nda görev aldı. 2006 yılından itibaren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı’nda Müfettiş Yardımcısı olarak görev yapmaktadır.

de bulunacak yabancılar ile 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu’na göre turizm belgeli işletmelerde çalışacak yabancılar için Kültür ve Turizm Bakanlığı’nca,

- 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş ve İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun kapsamında çalışacaklar için İçişleri Bakanlığı’nca,
- Türkiye’de petrol işlerinde çalışacak yabancılar için Petrol Kanunu’na göre Petrol İşleri Genel Müdürlüğü’nca,
- Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapacak personel için ise, yabancının çalışacağı kurumca verilmekteydi.

Yabancıların çalışma izinlerinin değişik kurum ve kuruluşlarca verilmesi, ülkemizde çalışan yabancılar konusunda sağlıklı bir veri tabanının oluşturulmamasına neden olduğu gibi haksız rekabetin önlenmesi, kayıt dışılığın sona erdirilmesi ve kaçak işçi istihdamı ile mücadele konularında yabancıların takip ve denetiminin sağlanamamasını da beraberinde

getirmiştir.

2. 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun'un Getirdikleri

Yabancıların Türkiye'de çalışmasına ilişkin doğrudan veya dolaylı hükümler içeren böylesi dağınık bir mevzuatın olabildiğince tek merkezde toplanması, denetimin sağlanması, kaçak yabancı işçi çalıştırılmasının önlenmesi, bürokratik işlemlerin azaltılması ve Türkiye'de çalışan yabancı işçilere ilişkin bir veri bankasının oluşturulması gereğinin sonucu olarak, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, 06.03.2003 tarih ve 25040 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Ayrıca, 4817 sayılı Kanunun 22 ve 23'üncü maddeleri ile 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu'nun 3'üncü maddesi uyarınca hazırlanan "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği"⁵ (bundan böyle Uygulama Yönetmeliği olarak ifade edilecektir) ile "Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik"⁶ de aynı yıl içinde yürürlüğe konulmuştur.

4817 sayılı Kanun, kendisinden önceki dönemde 71 Kanun ve 10 KHK'de düzenlenmiş olan yabancıların çalışma izinleri rejimini tek bir çatı altında toplayarak, bu konudaki başlıca yetkili kurumun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) olmasını hedeflemiştir. Ancak, çalışma izinleri konusunda yetkinin tek merkezde toplanmasını öngören söz konusu düşüncenin tam olarak hayata geçirilemediğini görmekteyiz.

Öyle ki; mevcut yetkileri çerçevesinde Başbakanlık, Milli Savunma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı ve Yüksek Öğretim Kurulu, ÇSGB'ye bilgi vermek koşuluyla yabancılara çalışma izni vermeye devam etmektedir. Ayrıca, Bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları ihtiyaç duydukları

yabancı personeli, ÇSGB'ye bilgi vermek koşuluyla, istihdam edebilmektedirler; ancak, bu kurum ve kuruluşlar sözleşme ile iş yaptıracakları kilit personel niteliğindeki yabancıları, istisnai hallerde verilecek izinler kapsamında ÇSGB tarafından verilecek çalışma izni ile çalıştırabilmektedirler.

Halihazırda, yabancıların çalışma izinleri işlemleri ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü bünyesinde oluşturulan Yabancıların Çalışma İzinleri Daire Başkanlığı tarafından yürütülmektedir ve Kanunun yürürlüğe girdiği 06.09.2003 tarihinden bugüne kadar gerek ilk başvurular sonucu gerekse uzatma başvuruları sonucu yabancılara verilen toplam çalışma izni sayısı yaklaşık olarak kırk bin civarındadır.

Geride kalan yaklaşık beş yıllık süreye bakıldığında, 4817 sayılı Kanunun hazırlanış amaçlarının başında gelen ve Türkiye'de çalışan yabancılara ilişkin bir veri bankası oluşturulmasına ilişkin düşüncenin halen gerçekleştirilemediğini görmekteyiz. Bununla birlikte; Kanunun yürürlüğe girmesiyle, önceki dönemde görülen mevzuat dağınıklığı ve yetki karmaşası giderildiği gibi yabancıların çalışma izinleri konusunda izlenen politika ve esaslar, kaçak yabancı işçiliğin ve sosyal güvenlik prim kaçaklarının önlenmesi ile uluslararası insan ticaretinin ortadan kaldırılması yönünde önemli katkılar sağlanmıştır. ABD tarafından her yıl yayınlanan İnsan Ticareti Raporu'nun insan ticareti ile mücadele alanında ülkelerin gösterdikleri performansla göre kategorilere ayrıldıkları listede, 2005 yılına kadar Üçüncü Grup içinde kategorize edilen Türkiye, yabancıların çalışma rejimine ilişkin olarak 4817 sayılı Kanun ile benimsenen politika ve esasların da bir sonucu olarak 2005 yılından itibaren "insan ticaretini ortadan kaldırmak üzere asgari standartları tam olarak yerine getirmeyen; ancak, bu yönde önemli çabalar ortaya koyan" ülkelere ilişkin İkinci Grup içinde yer almaya başlamıştır. 4 Haziran tarihinde yayınlanan "2008 yılı İnsan Ticareti Raporu"na bakıldığında, Türkiye'nin 2005 yılından bu yana bulunduğu yeri koruduğu görülmektedir.⁷

5 29.08.2003 gün ve 25214 sayılı Resmi Gazete.

6 29.08.2003 gün ve 25214 sayılı Resmi Gazete.

7 ABD tarafından yayınlanan 2008 yılı İnsan Ticareti Raporu'na <http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2008/> adresinden ulaşılabilir.

İZİN TÜRLERİNE GÖRE YABANCILARA VERİLEN ÇALIŞMA İZİNLERİ SAYILARI (*)

İzin Türü	06.09.2003 31.12.2003	2004	2005	2006	2007	01.01.2008 31.03.2008	TOPLAM
Sürelî Çalışma İzni	508	4792	5263	6407	5491	1596	24057
Süresiz Çalışma İzni	10	46	39	44	25	11	175
Bağımsız Çalışma İzni	1	11	31	18	11	5	77
İstisnai Çalışma İzni	1	51	221	284	325	104	986
Sürelî Uzatılan Çalışma İzni	295	2222	3764	3774	3007	788	13850
Süresiz Uzatılan Çalışma İzni	40	180	120	76	71	20	507
Toplam	855	7302	9438	10603	8930	2524	39652

(*) Bilgiler geçici niteliktedir.

2.1 4817 sayılı Kanunun Kapsamı

4817 sayılı Kanun;

- Doğumla Türk vatandaşlığını kazanmış olup çıkma izni almak suretiyle Bakanlar Kurulu kararı ile vatandaşlıktan çıkanlar,
- Basın Kanununa göre çalıştırılacak yabancı muhabirler,
- Yabancı basın yayın organları mensupları,
- Bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşlarınca kanunla verilen yetkiye dayanarak çalışma izni verilen veya istihdam edilen yabancılar,
- Karşılıklılık ilkesi, uluslararası hukuk ve Avrupa Birliği hukuku esasları dikkate alınarak çalışma izninden muaf tutulan yabancılar,

dışında kalan ve Türkiye’de bağımlı ve bağımsız olarak çalışan yabancıları, bir işveren yanında meslek eğitimi gören yabancıları ve yabancı çalıştıran gerçek ve tüzel kişileri kapsamaktadır.

Ayrıca, Kanunun uygulaması yönünden “yabancı”, 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu’na göre Türk vatandaşı sayılmayan kişiyi; “bağımlı çalışan”, gerçek veya tüzel kişiliği haiz bir veya birden fazla işveren emrinde ücret, aylık, komisyon ve benzeri karşılığı çalışan yabancıyı; “bağımsız çalışan” ise, başka şahısları istihdam etsin veya etmesin kendi ad ve hesabına çalışan yabancıyı ifade etmektedir.

Bir yabancı Türkiye’de çalışabilmesi için, kural olarak, öncelikle çalışma izni alması gerekmektedir. Ancak, söz konusu çalışma izni yabancı Türkiye’nin yurtdışı temsilciliklerinden alacağı “çalışma vizesi” ve “çalışma amaçlı ikamet tezkeresi” ile geçerlilik kazanmaktadır. Diğer taraftan, çalışma amaçlı ikamet tezkeresinin verilebilmesi için de, kural olarak, yabancı çalışma vizesi alarak ülkeye girmiş olması ve geçerli bir çalışma iznine sahip olması gerekmektedir.

5682 sayılı Pasaport Kanunu’nda yer verilen istisnalar dışında kalan veya Türkiye ile vize muafiyet anlaşması yapmamış olan ülke vatandaşlarının Türkiye’ye girebilmeleri için, kural olarak, yetkili Türk makamlarından vize almaları gerekmektedir. Her ne kadar, Pasaport Kanunu’nda başlıca vize türleri olarak giriş vizesi, transit vize ve çıkış vizesine yer verilmekte⁸ ve çalışma vizesi adında bir vizeden söz edilmemekteyse de “Avrupa Konseyi Üyesi Devletler Arasında Kişilerin Seyahatine İlişkin Avrupa Sözleşmesi” ile ikili vize sözleşmeleri, çalışma vizesi alma zorunluluğunun hukuki dayanağını oluşturmaktadır.⁹ Bu çerçevede “çalışma vizesi”, yurt dışındaki Türk temsilcilikleri tarafından yabancıların pasaportuna vurulan bir vize çeşidi olup vizenin amaç bölümünde, bu vizenin çalışmak üzere verildiğine dair bir şerhi ihtiva etmektedir.

8 5682 sayılı Pasaport Kanunu’nun 25, 29 ve 32’nci maddeleri.

9 Aktaran: Çiçekli, s.26.

5683 Sayılı Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun’un 3’üncü maddesi uyarınca, yabancıların Türkiye’ye geldiği tarihten itibaren 1 ay içinde ve her halde çalışmaya başlamadan önce ilgili emniyet makamlarından “çalışma amaçlı ikamet tezkeresi” alması gerekmektedir. Çalışma amaçlı ikamet tezkeresinin verilebilmesi için, geçerli bir çalışma vizesi ile başvuruda bulunulması, yasal süreler içerisinde Türkiye’de bulunulması, başvuru belgelerinde belirtilen iş yerinde çalışılacağına anlaşılması ve son olarak yabancıların başvurusunun kabul edilmesinin adli, idari ve siyasi açılardan bir sakıncasının bulunmaması gerekmektedir¹⁰.

Ayrıca, Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun uyarınca, çalışma amaçlı ikamet izni verilen yabancıların Türkiye’de ikametlerine ilişkin diğer bazı yükümlülükler de bulunmaktadır. Kanununun 15’inci maddesine göre Türkiye’de çalışan yabancılar, bağımsız veya bağımlı olarak çalıştıklarına bakılmaksızın, işe başladıkları tarihten itibaren 15 gün içinde durumlarını, ikamet ettikleri yerin emniyet makamlarına bildirmek ve ikamet tezkerelerine kaydettirmek zorundadırlar. Diğer yandan, Kanununun 16’ncı maddesine göre; evlerinde veya idareleri altında bulunan yerlerde yabancı çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler, yabancıların çalışmaya başlama tarihinden itibaren 15 gün içinde en yakın emniyet birimine beyanname vermek zorundadır.

2.2 Çalışma İzninden Muaf Tutulanlar :

Çalışma izninden muaf tutulacaklar, karşılıklılık ilkesi, uluslararası hukuk ve Avrupa Birliği hukuku esas alınarak Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanunun Uygulama Yönetmeliği ile belirlenmiştir. Buna göre; özel kanunlarda belirlenen hükümler saklı kalmak ve yabancı ile işverenin diğer kanunlardan doğan yükümlülüklerini yerine getirmeleri kaydıyla;

- a) Türkiye’nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerle çalışma izninden muaf tutulanların,

¹⁰ 155 sayılı Emniyet Genel Müdürlüğü Genelgesi.

- b) Daimi ikametgahları yurt dışında olup bilimsel, kültürel ve sanatsal faaliyetler amacıyla bir aydan az süre için geçici olarak Türkiye’ye gelen yabancıların,

- c) Türkiye’ye ithal edilen makine ve teçhizatın montajı, bakım ve onarımı, kullanımına ilişkin eğitiminin verilmesi veya teçhizatı teslim almak veya Türkiye’de arızalanan araçların tamiri amacıyla; Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla gelenlerin,

- d) Türkiye’den ihraç edilen ya da Türkiye’ye ithal edilen mal ve hizmetlerin kullanılmasına ilişkin eğitim amacıyla Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla Türkiye’de bulunanların,

- e) Türkiye’de fuar ve sirklerde gösteri ve benzeri görevli olarak Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren altı ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla bulunanların,

- f) Eğitim süresiyle sınırlı olmak üzere durumunu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlayarak üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarına bilgi ve görgülerini artırmak üzere gelen yabancıların,

- g) Sosyo-kültürel ve teknolojik alanlar ile eğitim konularında üç ayı aşmayan bir sürede Türkiye’ye önemli hizmet ve katkı sağlayabilecekleri ilgili mercilerce bildirilenlerin,

- h) Karşılıklılık esasına göre, öğrenci değişim programları çerçevesinde staj süreleri ile sınırlı kalmak kaydıyla özel veya kamu kurum ve kuruluşlarında staj yapacak yabancı öğrencilerin,

- ı) Türkiye’nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmeler gereğince veya konsorsiyumlar

tarafından yürütülecek ulusal, uluslararası projelerde veya uluslararası kuruluşlarda çalışacak yabancıların,

j) Bir yıl içerisinde görev süresi altı ayı geçmemek kaydıyla Türkiye'ye gelen tur operatörü temsilcisi yabancıların,

k) Türkiye Futbol Federasyonunca veya Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğüne talepleri uygun bulunan yabancı futbolcular ile diğer sporcu ve antrenörlerin sözleşmeleri süresince, çalışma izni almalarına gerek bulunmamaktadır.

Ancak, mesleki hizmetler kapsamında olmalarına karşın muafiyet hükümlerine tabi yabancı mimar, mühendis ve şehir plancılarının, hizmet sürelerinin 1 ayı aşması, (ı) bendi kapsamındakilerin ise 1 yılı aşması durumunda, akademik ve mesleki yeterliliğini tamamlayarak ÇSGB'den çalışma izni alması, ilgili meslek kuruluşuna geçici üye olması ve ulusal kurum ve kuruluşların uygulamaya ilişkin kurallarına uymaları zorunludur.

Uygulama Yönetmeliğinde öngörülen söz konusu muafiyet süreleri uzatılmamakta ve ayrıca, (b), (c), (d), (e), (g) ve (j) bentleri kapsamındaki yabancılar, muafiyet başlangıç tarihinden itibaren 12 ay içinde muafiyet hükümlerinden sadece bir kez yararlanabilmektedirler.

Ayrıca, çalışma izninden muaf olan yabancılar, istekleri halinde, çalışma izninden muaf olduklarını gösteren "Çalışma İzni Muafiyet Teyit Belgesi" düzenlenebilmektedir.

3. Çalışma İzinleri

3.1 Çalışma İzni Türleri

Yabancıların Türkiye'de çalışmalarına ilişkin izinlerin dört grupta toplandığı görülmektedir. Bunlar: süreli çalışma izni, süresiz çalışma izni, bağımsız çalışma izni ve istisnai hallerde verilecek çalışma iznidir.

3.1.1 Süreli Çalışma İzni

Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler ve istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikleri dikkate alınarak, yabancıların ikamet izninin süresi ile hizmet akdinin veya işin süresine göre, belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak üzere en çok 1 yıl geçerli olmak üzere verilen çalışma iznidir.

Bir yıllık kanuni çalışma süresinden sonra, aynı işyeri veya işletme ve aynı meslekte çalışmak üzere çalışma izninin süresi 3 yıla kadar uzatılabilmektedir. Üç yıllık kanuni çalışma süresinin sonunda da aynı meslekte ve dilediği işverenin yanında çalışmak üzere, çalışma izninin süresi 6 yıla kadar uzatılabilmektedir.

Ayrıca, Türkiye'ye çalışmak üzere gelen bir yabancıların beraberinde veya daha sonra getirmiş olduğu eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına da, yabancıların kendisi ile birlikte en az 5 yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olmaları kaydıyla süreli çalışma izni verilebilmektedir.

Bununla birlikte ÇSGB, süreli çalışma izninin coğrafi geçerlilik alanını genişletebilir veya daraltabilir. Öyle ki, Kanunun 11'inci maddesine göre, Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerle sağlanan haklar saklı kalmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde çalışma izinlerinin, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür koşullarının gerekli kıldığı hallerde, belirli bir süre için, tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, işkolu veya mülkî ve coğrafi alan itibarıyla sınırlandırılabilirliği açıkça hüküm altına alınmıştır.

3.1.2 Süresiz Çalışma İzni

Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, Türkiye'de en az 8 yıl kanuni ve kesintisiz ikamet eden veya toplam 6

yıllık kanuni çalışması olan yabancılara, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler dikkate alınmaksızın ve belirli bir işletme, meslek, mülki veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın verilebilen çalışma iznidir. Ancak, unutulmamalıdır ki, çeşitli yasal düzenlemelerle Türk vatandaşlarına özgülenen mesleklerin icra edilebilmesine veya mesleki yeterliliğe ilişkin sınırlandırmalar, süreli çalışma iznine sahip yabancılar gibi süresiz çalışma iznine sahip yabancılar açısından da geçerliliğini koruyacaktır.

3.1.3 Bağımsız Çalışma İzni

Türkiye’de en az 5 yıl kanuni ve kesintisiz olarak ikamet etmiş olan ve Türkiye’de çalışmaları, ekonomik kalkınma açısından katma değer yaratacak ve istihdam üzerinde olumlu etki yapacak olan bağımsız çalışacak yabancılara ÇSGB tarafından verilebilen çalışma iznidir.

İstihdam üzerindeki etkinin belirlenmesinde ilgili mercilerin görüşleri de dikkate alınmakta olup mesleki hizmetler kapsamında kalan yabancıların yapacakları çalışma izni başvuruları sırasında, diğer belgelere ilave olarak, mesleklerini icra ettiklerine ilişkin olarak ilgili mercilerden alacakları belgeleri ÇSGB’ye ibraz etmeleri gerekmektedir. Bunun yanı sıra, bağımsız çalışma izninin değerlendirilmesinde dikkate alınmak üzere; yabancıнын faaliyetinin, ulusal ekonomiye sağlayacağı katkı ve yabancıнын icra edeceği faaliyet için yeterli miktarda gelire sahip olduğunu kanıtlayan belgelerin ibraz edilmesi de istenebilmektedir.

Bağımsız çalışma izni verilmesi uygun bulunan yabancıya, işyerini kurması ve faaliyete sokabilmesi için gerekli işlemleri tamamlayabilmesi için geçecek olan zaman diliminde, geçici nitelikte “Bağımsız Çalışma İzni Müracaat Belgesi” verilmektedir. Bağımsız çalışma izni müracaat belgesi, verildiği tarihten itibaren 3 ay süreyle geçerli olup işyerinin kurulması ve ticaret sicil kaydının yaptırılması üzerine yabancıya, bağımsız çalışma izni verilebilmektedir.

3.1.4 İstisnai Hallerde Verilecek Çalışma İzni

Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı söz-

leşmelerde aksi öngörülmedikçe; ulusal mevzuata aykırı davranmamak ve mesleki hizmetlere ilişkin mevzuata uymak kaydıyla, ilgili statüleri aşağıda belirtilen yabancılara, çalışma izinleri istisnai olarak verilebilmektedir. Buna göre, istisnai hallerde verilecek çalışma izni,

- Bir Türk vatandaşı ile evli olan ve eşiyle Türkiye’de evlilik birliği içinde yaşayan veya evlilik birliği en az üç yıl sürdükten sonra sona ermiş olmakla birlikte Türkiye’de yerleşmiş olan yabancılar ile bunların Türk vatandaşı eşinden olan çocuklarına,

- 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 19, 27 ve 28 inci maddeleri çerçevesinde Türk Vatandaşlığını kaybedenler ve bunların furuuna,

- Türkiye’de doğan veya kendi millî kanununa, vatansız ise Türk mevzuatına göre rüşt yaşını doldurmadan Türkiye’ye gelen ve Türkiye’de meslek okulu, yüksek okul veya üniversiteden mezun olan yabancılar,

- 2510 sayılı İskân Kanununa göre muhacir, mülteci veya göçebe olarak kabul edilen yabancılara,

- Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşları ile bunların Avrupa Birliği üyesi ülkelerin vatandaşı olmayan eş ve çocuklarına,

-Yabancı devletlerin Türkiye’deki büyükelçilikleri ile konsolosluklarında ve uluslararası kuruluşların temsilciliklerinde görevli diplomat, idarî ve teknik personelin hizmetinde çalışanlar ile karşılıklılık ilkesi çerçevesinde olmak ve görev süresiyle sınırlı kalmak üzere Türkiye’de bulunan büyükelçilikler, konsolosluklar ve uluslararası kuruluşların temsilciliklerinde görevlendirilen diplomatların ve idarî ve teknik personelin eş ve çocuklarına,

- Bilimsel ve kültürel faaliyetler amacıyla bir ayı aşan ve sportif faaliyetler amacıyla dört ayı aşan

süre ile geçici olarak Türkiye'ye gelecek yabancılara,

- Kanunla yetki verilen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarınca sözleşme veya ihale usulleriyle mal ve hizmet alımı, bir işin yaptırılması veya bir tesisin işletilmesi işlerinde çalıştırılacak kilit personel niteliğindeki yabancılara, 4817 sayılı Kanunda öngörülen sürelerle tâbi olmaksızın verilebilen çalışma izni türüdür.

İstisnai çalışma izinlerine ilişkin olarak gerek 4817 sayılı Kanun gerekse Uygulama Yönetmeliği'nde yer verilen "yerleşmiş sayılan yabancı" kavramından ne anlaşılması gerekmektedir? Emniyet Genel Müdürlüğü'nün 155 sayılı Genelgesi'ne göre "yerleşmiş sayılan yabancı" kavramından; Türkiye'ye gelerek genelde tatil bölgelerine yerleşerek burarlarda gayrimenkul satın almış olmak, Türkiye'de kalmak ve fiilen yerleşmek niyetiyle gelmiş olmak, Türkiye'yi kendi iradesi veya ailesine tabi olarak, şahsi hayatı için yakın ilişkiler kurduğu yer saymak, yine Türkiye'yi, ekonomik faaliyetleri, sosyal irtibatları ve yaşamak için hayatlarının merkezi haline getirmiş olmak gibi şartlardan bir veya birkaçını taşıyan yabancılar anlaşılmaktadır.

Bu yabancılardan, Türkiye'de en az 3 yıl süreyle kanunî ve kesintisiz ikamet izni bulunanlara talepleri halinde ilgili valiliklerce, istisnai çalışma izni müracaatı için "Türkiye'de Yerleşik Sayılan Yabancı" olduğuna ilişkin belge verilmektedir.

Bu aşamada, "kilit personel" ile "kanuni çalışma ve kesintisiz ikamet" kavramlarından ne anlaşılması gerektiğinin de ayrıca ortaya konulması yerinde olacaktır.

3.2 Çalışma İzinlerine İlişkin Önemli Kavramlar

3.2.1 Kilit Personel

Yabancıların Türkiye'de çalışma izinlerine ilişkin mevzuata bakıldığında "kilit personel" kavramına iki farklı düzenlemede yer verildiği görülmektedir; bunlar "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki

Kanunun Uygulama Yönetmeliği" ile "Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik"tir. Doğrudan yabancı yatırımlar açısından kilit personel kavramına ilerleyen bölümde ayrıntılı olarak yer verilecek olup Uygulama Yönetmeliği'ne göre "kilit personel" kavramı; Türkiye'de kurulu bulunan ve tüzel kişiliğe sahip bir şirketin, aşağıdaki şartlardan en az birini sağlayan personelinin ifade etmektedir. Kilit personel için Yönetmelikte öngörülen şartlar ise şunlardır:

- 1) Şirketin üst yönetiminde ya da yürütme pozisyonunda çalışma,
- 2) Şirketin tamamını veya bir bölümünü yönetme,
- 3) Şirket denetçilerinin, idari veya teknik personelin işlerini denetlemek veya kontrol etme,
- 4) Şirkete yeni personel alma ya da mevcut personelin işine son verme veya bu konularda teklif yapma,

alanlarından en az birinde görev almış olmak 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 yapıyor olmak.

Daha önce de yer belirtildiği üzere; kanunla yetki verilen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarınca sözleşme veya ihale usulleriyle mal ve hizmet alımı, bir işin yaptırılması veya bir tesisin işletilmesi işlerinde çalıştırılacak kilit personel niteliğindeki yabancılara, 4817 sayılı Kanunda öngörülen sürelerle tâbi olmaksızın istisnai çalışma izni verilebilmektedir.

3.2.2 Kanuni Çalışma ve Kesintisiz İkamet

Yabancılara verilecek çalışma izinleri açısından "kanuni çalışma" ve "kesintisiz ikamet" kavramları

önem kazanmakta ve bu kavramlar dikkate alınarak yabancıların çalışma izni alabilme koşullarını sağlayıp sağlamadığına bakılmaktadır.

4817 sayılı Kanunun Uygulama Yönetmeliği uyarınca “kanuni çalışma”; kanunlara uygun şekilde verilmiş çalışma izni, ikamet ve diğer ilgili kanun ve mevzuat hükümlerince düzenlenen yükümlülüklerin yanı sıra, sosyal güvenlik primleri ödenmiş veya muaf olarak gerçekleştirilmiş çalışmayı ifade etmektedir.

Bu noktada, kanuni çalışma süresine dâhil edilecek süreler ile ikamette kesinti olarak kabul edilecek süreler önem kazanmaktadır. 4817 sayılı Kanunun 9’uncu maddesine göre; yıllık izinler, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık, geçici iş görmezlik ödenekleri ile işsizlik sigortası ödeneği alınan süreler, kanuni çalışma süresine dâhil edilmektedir. Ayrıca, yabancıların toplam 6 ayı geçmemek şartıyla, herhangi bir nedenle Türkiye dışında bulunması da çalışma süresini kesmemektedir; ancak, Türkiye dışında geçirilen zaman çalışma süresinden de sayılmamaktadır.

Yabancıların Türkiye’de ikametinden ne anlaşılması gerekmektedir? 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 9’uncu maddesi uyarınca; bir yabancı için “ikamet”, Türk kanunlarına uygun olarak Türkiye’de oturmaktır. Yabancıların, toplamı 6 ayı geçmemek şartıyla Türkiye dışında bulunması ikamet süresini kesmemektedir; ancak, Türkiye dışında geçirdiği zaman ikamet süresinden de sayılmamaktadır.

Diğer yandan; Türkiye’de, Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre ikametgâh sahibi olan yabancıların, tedavi, öğrenim veya herhangi bir mücbir sebeple Türkiye dışına çıkması veya böyle bir sebeple Türkiye dışında kalması hallerinde, yabancıların ülke dışında geçirdiği zamanın toplamı 6 ayı geçse dahi ikamet süresi kesilmiş sayılmamaktadır. Ancak, Türkiye’de bulunmasına rağmen ikamet tezkeresini 6 aydan fazla süreyle uzatılmayarak ihmalde bulunan yabancıların ikametinin çalışma izinleri açısından

dan kesinti sayılacağı da hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca, 4817 sayılı Kanunun 5’inci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca, yabancıların beraberinde Türkiye’ye gelerek, yabancı ile birlikte ikamet eden ve aynı zamanda öğrenim gören eş ve çocukların öğrenim süreleri ikametten sayılmaktadır. Ancak, bu kişilerin Türkiye’de çalışabilmeleri için 2922 sayılı Kanun uyarınca çıkarılan “Türkiye’de Öğrenim Gören Yabancı Uyruklu Öğrencilere İlişkin Yönetmelik” uyarınca öğrenci olmamaları koşulu aranmaktadır.

4. Çalışma İzinlerinin Verilmesi Süreci

4817 sayılı Kanunun 4’üncü maddesi uyarınca; Türkiye’nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, yabancıların Türkiye’de bağımlı veya bağımsız çalışmaya başlamadan önce, kural olarak, izin almaları gerekir. Ancak, ülke menfaatlerinin gerekli kıldığı hallerde veya mücbir nedenlere bağlı olarak, çalışmaya başlamadan önce ilgili makama bilgi vermek, çalışma süresi bir ayı geçmemek ve Bakanlık onayı alınmak suretiyle çalışma izni işe başladıktan sonra da verilebilmektedir.

Çalışma izinlerine ilişkin başvurular yurt dışında, Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine; yurt içinde ise doğrudan ÇSGB’ye yapılabilmektedir. Başvurular, çalışma izni talebinde bulunan yabancı tarafından yapılabileceği gibi bağımlı çalışmak üzere izin talebinde bulunan yabancıların işvereni veya bunlar adına hukuki işlemlerde bulunabileceklerine ilişkin noter onaylı vekâletnameye sahip kişilerce de gerçekleştirilebilir.

Mevzuatta öngörülen belgelerin tam ve eksiksiz olarak sunulması, izin başvurusunun en kısa sürede sonuçlandırılabilmesi açısından önem taşımaktadır. Öyle ki, çalışma izin başvurularının ÇSGB’ce cevaplandırılmasına ilişkin olarak Kanunun 12’nci maddesinde öngörülen 90 günlük süre, gerekli evrakın tam ve eksiksiz olarak Bakanlığa ulaştırıldığı

tarih itibariyle başlatılmaktadır. Bu nedenle, Bakanlığa yapılacak başvurularda, Uygulama Yönetmeliği ekinde yer alan “Yabancı Personel Başvuru Formu” ve bu formda belirtilen belgelerin başvuru dilekçesine tam ve eksiksiz olarak eklenmesi gerekmektedir.¹¹ Ayrıca, Uygulama Yönetmeliğinin 5’inci maddesi uyarınca, ulusal mevzuat ve değişen sosyo-ekonomik konjoktüre göre, Yönetmelikte öngörülen belgelere ek başka belgeler de ÇSGB tarafından istenebilmektedir.

4.1 Çalışma İzni Başvuruları

4.1.1 Yurt İçinden Yapılacak Başvurular

En az altı ay süreli ikamet izni almış ve izin süresi sona ermemiş olan yabancılar veya bunların işverenleri (noter onaylı vekâletname bulunması halinde bunlar adına vekilleri), başvurularını yurt içinden ve doğrudan ÇSGB’ye yapabilmektedirler. Türkiye’de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç olmak üzere, herhangi bir sebebe istinaden en az altı ay süreli ikamet izni almış olup da bu izin süresi içerisinde çalışma izni verilmiş yabancılardan, Türkiye’nin dış temsilcilikleri kanalı ile çalışma vizesi alması koşulu da aranmamaktadır. Ancak, insan ticaretine konu olan veya olabilecek alanlarda çalışacak yabancılar için her defasında dış temsilciliklerimizden çalışma vizesi alınması koşulu aranmaktadır. Bununla birlikte, turistik vize ya da çalışma amacı dışındaki vizelerle veya iki ülke arasındaki vize muafiyeti programı ve diğer vize kolaylıklarından yararlanarak Türkiye’ye gelmiş olan ve ikamet izni olmayan yabancıların yurt içinden yapacakları çalışma izni başvuruları kabul edilmemektedir.

4.1.2 Yurt Dışından Yapılacak Başvurular

Türkiye dışında ikamet eden yabancılar, çalışma izni başvurularını uyuğunda buldukları veya daimi ikamet ettikleri ülkelerdeki Türkiye Cumhuriyeti dış temsilcilikleri aracılığıyla yapabilmektedirler.

Yurt dışından yapılacak çalışma izni başvuruları ile

ilgili işlemler, Türkiye Cumhuriyeti dış temsilcilikleri ile ÇSGB arasında elektronik posta yolu ile yürütülmekte ve yapılan başvuruya ilişkin olarak İçişleri Bakanlığı’nın da görüşüne başvurulmaktadır. İkamet izni verilmesine esas teşkil edecek çalışma izni ve çalışma vizesi işlemlerine ilişkin bu görüşün İçişleri Bakanlığı’nca en geç 20 gün içerisinde ÇSGB’ye iletilmesi gerekmektedir. Bu süre içinde bir cevap verilmemesi durumunda İçişleri Bakanlığı’nın görüşü olumlu kabul edilmekte ve buna göre işlem tesis edilmektedir. Ayrıca, “Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik” kapsamındaki çalışma izni ve çalışma vizesi başvurularında bu süre 10 gün olarak uygulanmaktadır.

Diğer yandan, yurt dışından yapılan çalışma izni başvurularına ilişkin olarak, başvuru sırasında istenilen belgelerin, yabancıların Türkiye Cumhuriyeti dış temsilcilğine başvurduğu tarihten itibaren en geç 3 iş günü içerisinde, yabancıların işverenince ÇSGB’ye teslim edilmesi gerekmekte olup bu süre aşıldığı takdirde, yapılan çalışma izni başvurusu değerlendirilmeye alınmamakta; yapılan çalışma izni başvurularının cevaplandırılması açısından Kanunun 12’nci maddesinde öngörülen 90 günlük süre de tüm belgelerin tam ve eksiksiz olarak ÇSGB’ye intikal ettiği tarih itibariyle başlatılmaktadır.

Ayrıca, mesleki hizmetler kapsamında yurt dışından yapılan başvurularda çalışma izni alan mühendis, mimar ve şehir plancıları için Türkiye’ye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç 1 ay içerisinde, ilgili meslek odasına üyelikleri zorunlu tutulmuştur. Bu durumda olan yabancıların meslek odalarına üyelik yükümlülüğünün başlangıcı, yabancıların Türkiye’ye giriş yaptığı tarih itibariyle başlamaktadır.

4.1.3 Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kapsamında Yapılacak Başvurular

“Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik” hükümleri uyarınca, özellik arz eden doğrudan yabancı ya-

¹¹ Yabancı Personel Başvuru Formu ve bu forma eklenmesi gereken belgelerin neler olduğu bilgisine www.workpermit.gov.tr veya www.cs.gb.gov.tr adresinden ulaşılabilir.

tırımlar ile irtibat bürolarında istihdam edilecek kilit personel için yapılan çalışma izni başvuruları en geç 15 gün içinde sonuçlandırılır. Ancak, söz konusu Yönetmelik kapsamında mesleki eğitim alanında istihdam edilecek yabancı uyruklu kilit personel için yapılan başvurularda, ilgili mercilerden görüş alınması zorunluluğu nedeniyle, 15 günlük değerlendirme süresine ilişkin hüküm uygulanmamaktadır. Yönetmelik uyarınca “özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlar”, 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu kapsamına giren ve aşağıdaki şartların en az birini sağlayan şirket veya şubeyi ifade etmektedir.

- Yabancı ortakların toplam sermaye payının 2008 yılı için en az 725.247 YTL olması kaydıyla, şirket veya şubenin son yıl cirosunun 2008 yılı için en az 54.500.000 YTL olması,
- Yabancı ortakların toplam sermaye payının 2008 yılı için en az 725.247 YTL olması kaydıyla, şirket veya şubenin son yıl ihracatının en az 1 milyon ABD Doları olması,
- Yabancı ortakların toplam sermaye payının 2008 yılı için en az 725.247 YTL olması kaydıyla, şirket veya şubede son yıl içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı en az 250 personelin istihdam edilmesi,
- Şirket veya şubenin yatırımda bulunacak olması halinde, öngörülen asgari sabit yatırım tutarının 2008 yılı için en az 18.200.000 YTL olması,

- Ana şirketin merkezinin bulunduğu ülke dışında en az bir ülkede daha doğrudan yabancı yatırımı bulunması.

Yönetmeliğin 17'nci maddesi uyarınca, tabloda yer verilen tutarlar her yıl Maliye Bakanlığı'nca belirlenen yeniden değerlendirme oranında arttırılmaktadır. Ayrıca, 4875 sayılı Kanun kapsamında faaliyet gösteren irtibat bürolarında istihdam edilecek kilit personelin Yönetmelik hükümlerinden yararlanabilmesi için de irtibat bürosunun, büro faaliyetleri için son yıl içinde yurt dışından en az 200.000 ABD Doları veya karşılığı döviz getirmiş olması şartı aranmaktadır.

Bu noktada, özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlar kapsamında istihdam edilecek yabancı personelden kimlerin “kilit personel” olarak kabul edileceği önem taşımaktadır. Yönetmeliğe göre kilit personel, Türkiye'de kurulu bulunan ve tüzel kişiliğe sahip bir şirketin,

- üst yönetiminde ya da yürütme pozisyonunda çalışma,
- tamamını veya bir bölümünü yönetme,
- denetçilerinin, idari veya teknik personelinin işlerini denetleme veya kontrol etme,
- yeni personel alımı ya da mevcut personelin işine son verme veya bu konularda teklif yapma, alanlarından en az birinde görev alan veya bu konularda yetki sahibi; şirket ortağı, yönetim kurulu başkanı, yönetim kurulu üyesi, genel

ÖZELLİK ARZ EDEN DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARA İLİŞKİN TUTARLAR* (YTL)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Yabancı Ortakların Toplam Sermaye Payı	400.000	514.000	571.570	627.584	676.536	725.247
Şirket veya Şubenin Son Yıl Cirosu	30.000.000	38.550.000	42.900.000	47.100.000	50.800.000	54.500.000
Asgari Sabit Yatırım Tutarı	10.000.000	12.850.000	14.300.000	15.700.000	17.000.000	18.200.000

(*) Söz konusu tutarlar, olması gereken en az tutarları ifade etmektedir.

müdür, genel müdür yardımcısı, şirket müdürü, şirket müdür yardımcısı ve benzeri mevkilerde görev yapan kişiler ile şirketin hizmetleri, araştırma cihazları, teknikleri ya da yönetimi için temel sayılan bilgiye sahip kişileri ve irtibat bürolarında istihdam edilecek personel için de yurt dışındaki ana şirket tarafından adına yetki belgesi düzenlenen en fazla bir kişiyi ifade etmektedir. Görüldüğü üzere, doğrudan yabancı yatırımlar açısından daha geniş kapsamlı bir “kilit personel” tanımı esas alınmıştır.

Özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda mesleki eğitim alanı dışında bir görevde istihdam edilecek yabancı uyruklu kilit personel için, ilgili mercilerden mesleki yeterlilik konusunda görüş alınmadığı gibi kilit personel, Uygulama Yönetmeliğinde öngörülen mesleki yeterlilik istem ve yeterlilik prosedürleri ile lisans istem ve prosedürlerine de tabi olmamaktadır. Ayrıca, kilit personel statüsündeki yabancılar için, 4817 sayılı Kanununun 14’üncü maddesinin (b) bendinde öngörülen ve yabancıların başvuruda bulunduğu iş için ülke içinde, dört haftalık süre içerisinde o işi yapacak aynı niteliğe sahip kişinin bulunmaması gerektiğine ilişkin sınırlama hükmü de dikkate alınmamaktadır.

Diğer yandan, Türkiye’de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç, herhangi bir sebebe istinaden en az 6 ay süreli ikamet izni almış olup da bu izin süresi içerisinde çalışma izni verilmiş kilit personel için, Türkiye’nin dış temsilciliklerinden çalışma vizesi alınması koşulu da aranmamaktadır.

4.1.4 Çalışma İzninin Uzatılmasına İlişkin Başvurular

Çalışma izninin uzatılmasına ilişkin başvurular, kural olarak, ilk defa yapılan çalışma izni başvuruları ile aynı esaslara tabidir. Uzatma başvuruları, başvuru formu ve Yönetmelik ekinde belirtilen belgelere, önceki çalışma izin belgesinin aslının eklenmesi suretiyle, yabancı veya işvereni (noter onaylı vekâletname bulunması halinde bunlar adına vekilleri) tarafından doğrudan ÇSGB’ye yapılır.

Süresi sona ermiş bir çalışma izninin uzatılması için, kural olarak, sürenin bitiminden itibaren en geç 15 gün içinde uzatma başvurusunda bulunulması gerekir. Bununla birlikte, çalışma izninin son bulacağı tarihten geriye doğru en fazla 2 aylık süre içinde, izin süresi sona ermeden de uzatma başvurusunda bulunulabilmektedir. Süresi sona ermiş bir çalışma izninin uzatılması için sürenin bitiminden itibaren öngörülen 15 günlük süre geçirildikten sonra yapılan uzatma başvuruları, ilk defa yapılan başvurulara uygulanan esaslara tabidir. Öyle ki, mesleki hizmetler kapsamında yapılan çalışma izni başvuruları açısından ilgili mercilerden görüş istenmekteyken, yabancıların alacağı görev içeriğinin değişmemesi koşuluyla, çalışma izninin uzatılmasına ilişkin başvurular için ilgili mercilerin görüşü aranmamaktadır.

Çalışma izninin uzatılmasına ilişkin başvurularda dikkate alınan hususlardan biri de yabancıların sosyal güvenlik prim ödemeleridir. Önceleri, uzatma başvurularının değerlendirilmesi aşamasında, son döneme ait prim ödemeleri yeterli kabul edilmekteyken, bu konunun bazı işverenlerce suiistimal edilmesi ve yalnızca uzatma başvurusunda bulunulan dönem itibarıyla yabancıların kayıt altına alınması üzerine son 1 yıllık döneme ait sosyal güvenlik primlerinin ödenmiş olması koşulu aranmaya başlanılmıştır.

Çalışma izni uzatma başvurusunda bulunan yabancılar, başvurusunun sonuçlanmasına kadar geçen zaman diliminde, alacağı görevin içeriği değişmek kaydıyla aynı işyeri ve meslekteki çalışmalarını sürdürebilirler. Ancak bu yabancıların işyerinde fiilen çalıştıkları sürede geçerli olmak üzere, uzatma başvurusunda bulduklarına ilişkin olarak ÇSGB tarafından verilecek bir belge taşıyacakları ve bu belgenin, veriliş tarihinden itibaren 90 gün sonra geçerliğini yitireceği hüküm altına alınmıştır. Yabancıların bu belgeyi taşıdığı süre içerisindeki çalışması, doğuracağı sonuçlar bakımından kanuni çalışma olarak kabul edilir ve bu süre içerisinde yabancıların, ilgili mercilerin ve işverenin kanuni yükümlülükleri devam eder.

4.2 İlgili Mercilerden Görüş İstenmesi ve Başvuruların Cevaplandırılması

4.2.1 İlgili Mercilerden Görüş İstenilmesi

4817 sayılı Kanununun 13'üncü maddesi uyarınca, Kanunla getirilen koşullara bağlı olarak yabancıların çalışabilecekleri meslek, sanat veya işlerle ilgili çalışma izinleri, ilgili mercilerin, meslekî yeterlilik dâhil, görüşleri alınmak suretiyle verilmekte olup birçok kanuni düzenlemede, ÇSGB tarafından verilecek çalışma izinlerine esas olmak üzere ilgili mercilerden görüş alınması gerektiği ayrıca hüküm altına alınmıştır. Buna göre;

6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanununun 34'üncü maddesi uyarınca; yabancı müteahhit veya yabancı kuruluşlar, Türkiye'de Devlet daireleri, resmi veya özel kuruluş ve şahıslara karşı re'sen veya yerli kuruluşlarla birlikte taahhüt ettikleri mühendislik veya mimarlıkla ilgili işlerde, yalnız bu işe münhasır kalmak kaydıyla, Bayındırlık ve İskân Bakanlığı ile Türk Mühendis ve Mimar Odalar Birliğinin görüşleri alınarak, ÇSGB tarafından verilecek çalışma izni ile yabancı uzman çalıştırabilirler.

Ayrıca, Kanununun 35'inci maddesine göre, 34 üncü madde kapsamına girmeyen işlerde yabancı mühendis ve yüksek mühendisler ile mimar ve yüksek mimarların aynı usul izlenerek ÇSGB tarafından verilecek çalışma izni ile çalıştırılabileceği hüküm altına alınmıştır.

6326 sayılı Petrol Kanununun 119'uncu maddesi uyarınca; petrol hakkı sahipleri, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ile İçişleri Bakanlığının görüşü alınarak, ÇSGB tarafından verilecek izinle yabancı idarî ve meslekî personel ile uzman personel çalıştırabilir.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında çalışacak yabancıların çalışma izin talepleri, Milli Eğitim Bakanlığının görüşü alınarak sonuçlandırılmaktadır.

2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanununun 3'üncü maddesi uyarınca; Türk soylu yabancıların, kanunlarda Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen meslek, sanat ve işlerde çalışabilme ve çalıştırılabilmeleri için, özel kanunlarda aranan nitelikleri taşımak ve yükümlülükleri yerine getirmek şartıyla, bu Kanun ve Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna göre, İçişleri ve Dışişleri Bakanlıkları ile diğer ilgili bakanlık ve kuruluşların görüşleri alınarak ÇSGB tarafından izin verilir.

Son olarak, 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 18'inci maddesi uyarınca; belgeli işletmelerde, Kültür ve Turizm Bakanlığı ile İçişleri Bakanlığının görüşü alınarak ÇSGB tarafından verilecek izinle yabancı uzman personel ve sanatkârlar çalıştırılabilir. Ancak, bu şekilde çalıştırılan yabancı personelin sayısı toplam personelin % 10'unu geçmemekte; bununla birlikte, bu oran Kültür ve Turizm Bakanlığınca % 20'ye kadar artırılabilir.

İlgili merciler görüşlerini en geç 30 gün içinde ÇSGB'ye bildirirler. Bununla birlikte, zorunluluk halinde makul ek süre talebinde de bulunabilmektedir. Ancak, 30 günlük sürenin bitimine kadar (ek süre verilmiş olması halinde bu sürenin bitimine kadar) ilgili Bakanlık veya kuruluşça görüş bildirilmemesi halinde, kurum görüşünün olumlu olduğu kabul edilerek işlem tesis edilmektedir.

Her ne kadar, mesleki hizmetler kapsamında yapılan çalışma izni başvuruları açısından ilgili mercilerden görüş istenmekteyse de yabancıların alacağı görev içeriğinin değişmemesi koşuluyla, çalışma izninin uzatılmasına ilişkin başvurular için ilgili mercilerin görüşü aranmadığını tekrarlamak yerinde olacaktır.

4.2.2 Çalışma İzni Başvurularının Cevaplandırılması

Gerek yurt içinden gerekse yurt dışından yapılacak çalışma izni başvurularının ÇSGB tarafından ce-

vaplandırılması bakımından, kural olarak, 90 günlük süre öngörülmüştür.

Yapılan izin başvurularına ilişkin olarak ilgili mercilerin görüşleri alınarak, Kanunun 5'inci maddesi uyarınca iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikleri, yabancının ikamet izninin süresi ile hizmet akdinin veya işin süresi dikkate alınarak durumu uygun görülen yabancılara, belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak üzere çalışma izni verilmektedir. Bununla birlikte, Kanunda öngörülen koşulları sağlayan yabancılara, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler dikkate alınmaksızın ve belirli bir işletme, meslek, mülkî veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın süresiz çalışma izni de verilebilmektedir.

Yabancıların çalışma izni başvurularına ilişkin kararlar, yurt dışından yapılan başvurularda, başvuruyu yapan yabancıya bildirilmek üzere Türkiye Cumhuriyeti dış temsilciliğine, yurt içinden yapılan başvurularda ise başvuruyu yapan yabancıya veya başvuruyu yapan işverenine bildirir. Çalışma izni ve uzatma başvurularına ilişkin olumlu kararlar ayrıca ilgili diğer mercilere de bildirilir.

Diğer yandan, yapılan çalışma izni başvurularına ilişkin olarak, başvuru için ülke içinde, dört haftalık süre içerisinde o işi yapacak aynı niteliğe sahip kişinin bulunup bulunmadığına yönelik yapılacak değerlendirmelerde dikkate alınmak üzere; dört haftalık sürelerde il bazında "yabancıların istihdamının uygun görülmediği iş ve meslekler" Türkiye İş Kurumu tarafından periyodik olarak ÇSGB'ye bildirilmektedir.

ÇSGB tarafından verilen çalışma izinleri, ancak Türkiye Cumhuriyeti dış temsilciliklerinden temin edilecek çalışma vizesi ve ilgili emniyet makamlarından alınacak çalışma amaçlı ikamet izni ile geçerlidir. Yurt dışından yapılan başvuru sonucunda çalışma izni belgesi alması uygun bulunan yabancıların, bu belgeyi aldıkları tarihten itibaren en geç 90 gün

içinde ülkeye giriş vizesi talebinde bulunmaları; ayrıca, çalışma amaçlı ikamet izni almak için de ülkeye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç 30 gün içinde İçişleri Bakanlığına başvuruları zorunludur.

4.2.3 Harç Alımı

Yabancılar verilecek çalışma izin belgeleri ile çalışma izin belgelerinin süre uzatımları, 492 sayılı Harçlar Kanununa bağlı (6) sayılı tarifenin (IV) nolu bölümüne göre harca tabi tutulmuş ve karşılıklık ilkesi göz önünde tutularak, çalışma izin belgesi harçlarını tespit etmeye Dışişleri Bakanlığı yetkili kılınmıştır.

Yurt içinden yabancıların ya da işverenlerinin yaptığı çalışma izni başvurusunun uygun bulunması halinde ÇSGB tarafından yabancıya ya da işverene 492 sayılı Harçlar Kanunu uyarınca çalışma izin belgesi harcının yatırılarak Bakanlığa ibraz edilmesi istemiyle yazı gönderilmekte ve harcın yatırıldığına ibrazı üzerine çalışma izin belgesi ilgiliye tebliğ edilmektedir. Yurt dışından yapılan başvurularda ise, olumlu kararın Dışişleri Bakanlığı aracılığıyla ilgili Türkiye Cumhuriyeti dış temsilciliğine bildirilmesi üzerine temsilcilik, söz konusu harcı tahsil etmektedir.

Sürelili çalışma izni belgesine ilişkin olarak yapılacak ilk başvurular ile uzatma başvuruları karşılığında ödenecek harç miktarları aynı olup yabancılara verilecek çalışma izin belgeleri karşılığında Dışişleri Bakanlığı tarafından belirlenen harç miktarları 2008 yılı için şöyledir:

1 yıla kadar Sürelili Çalışma İzin Belgesi: 90,30 YTL
3 yıla kadar (3 yıl dahil) Sürelili Çalışma İzin Belgesi : 271,60 YTL
Süresiz Çalışma İzin Belgesi : 452,90 YTL
Bağımsız Çalışma İzin Belgesi : 906,30 YTL

4.2.4 Çalışma İzni veya Çalışma İzninin Uzatılması Başvurusunun Reddi

Çalışma izni veya çalışma izninin uzatılması başvuruları;

- İş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler ve istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişikliklerinin çalışma izni verilmesine elverişli olmaması,
- Başvurulan iş için ülke içinde, dört haftalık süre içerisinde o işi yapacak aynı niteliğe sahip kişinin bulunması,
- Yabancınnın geçerli bir ikamet izninin bulunmaması,
- Bir işyeri, işletme veya meslek için izin talebi reddedilen yabancınnın aynı işyeri, işletme veya aynı meslek için izin talebinin reddedildiği tarihten itibaren 1 yıl geçmeden yeniden izin talebinde bulunması,
- Yabancınnın çalışmasının millî güvenlik, kamu düzeni, genel asayiş, kamu yararı, genel ahlâk ve genel sağlık için tehdit oluşturması, hallerinde reddedilmektedir.

Bu hükümlere ek olarak diğer kanunlarda yer alan ve yabancıların çalışamayacağı iş ve mesleklere ilişkin düzenlemeler ile ulusal ve uluslararası mevzuata aykırı davranıldığı tespit edildiğinde çalışma izni veya çalışma izninin uzatılması istemi reddedilir.

Ayrıca, yabancınnın; çalışma izinlerinin iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler ve istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür koşullarının gerekli kıldığı hallerde, belirli bir süre için, tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, işkolu veya mülki ve coğrafi alan itibarıyla sınırlandırılabilmesine ilişkin kanuni düzenlemeye aykırı olarak çalıştığı tespit edildiğinde de uzatma başvuruları reddedilmektedir.

5. Çalışma İzinlerinin İptali ve Geçerliliğini Kaybetmesi

5.1 Çalışma İzninin İptali

Çalışma izni başvurusunun reddine ilişkin olarak

daha önce yer verilen nedenlere ilave olarak yabancınnın ya da işverenin, çalışma izni talep dilekçesinde eksik veya yanlış bilgi verdiği sonradan tespit edilmesi halinde, yabancınnın çalışma izni iptal edilmektedir. İptal edilen çalışma izni belgelerinin asıllarının, bildirim yapıldığı tarihten itibaren 1 hafta içinde ÇSGB'ye iade edilmesi gerekmektedir.

5.2 Çalışma İzninin Geçerliliğini Kaybetmesi

Çalışma izni, geçerlilik süresinin sona ermesi dışında;

- Yabancınnın ikamet tezkeresinin herhangi bir nedenle geçersiz hale gelmesi ya da geçerlilik süresinin uzatılmaması,
- Yabancınnın pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması (İçişleri veya Dışişleri Bakanlıklarının uygun görüşlerinin bulunması hali hariç),
- Yabancınnın mücbir sebepler dışında aralıksız olarak 6 aydan fazla süreyle yurt dışında kalması, hallerinde de geçerliliğini kaybeder.

6. Yargı Yoluna Başvurma

Çalışma izni verilmesi ya da uzatılması taleplerinin reddedilmesi, çalışma izinlerinin iptal edilmesi ya da iznin geçerliliğinin sona erdirilmesine ilişkin kararlara karşı ilgililer, kararın tebliği tarihinden itibaren 30 gün içinde ÇSGB'ye itiraz edebilirler.

İdare hukukumuzda, kural olarak, idari işlemlere karşı zorunlu başvuru yolu öngörülmemesine karşın ayrıksı olarak, bazı kanunlarda zorunlu başvuru yolu öngörülebilmektedir. 4817 sayılı Kanun da bu anlamda ayrıksı bir duruma yer vermiş ve çalışma izni başvurularına ilişkin olarak ÇSGB tarafından tesis edilen idari işlemlere karşı yargı yoluna başvurulmadan önce 30 günlük bir süre içinde Bakanlığa itiraz edilebileceğini ve bu itirazın reddedilmesi hallerinde idarî yargı yoluna başvurulabileceğini

hüküm altına almıştır. Danıştay içtihatlarına göre, ilgili yasal düzenlemelerde öngörülen zorunlu başvuru yolu tüketilmeden idari yargı mercileri nezdinde dava açılması yoluna gidilmesi halinde, duruma göre, idari merci tecavüzü veya süre aşımı nedenleriyle davanın reddi söz konusu olabilecektir. Bu nedenle, çalışma iznine ilişkin olarak Bakanlıkça verilen karara katılmayan ve söz konusu işlemin iptalini amaçlayan ilgililer, öncelikle, kararın tebliği tarihinden itibaren 30 gün içinde itiraz yoluna başvurmalıdırlar. Söz konusu itiraz başvurusunun, aradan geçen 60 güne rağmen cevaplandırılmayarak zımnen reddedilmesi veya bu süre içinde açıkça reddedilmesi halinde ise, 60 günlük iptal davası açma süresi içinde idari yargı yoluna başvurulmalıdır.

7. Denetim Mekanizması ve 4817 sayılı Kanunda Öngörülen İdari Para Cezaları

7.1 Denetim

Kanun ve Uygulama Yönetmeliği'ne göre, yabancılara ve yabancıları çalıştıran işverenlere atfedilmiş yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediğinin ÇSGB İş Müfettişleri ve SGK Müfettişleri tarafından, yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanununun çalışma hayatının denetimi ve teftişi başlıklı bölümünde yer verilen hükümler çerçevesinde denetleneceği öngörülmüştür.

Yabancıların Türkiye'de çalışmalarına ilişkin olarak Kanunda öngörülen denetim yetkisi, öncelikli olarak, İş Müfettişleri ve SGK Müfettişlerine tanınmış olmasına karşın; genel bütçeye dahil daireler ve katma bütçeli idarelerin teftiş ve denetim elemanlarının kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim ve incelemeler sırasında, yabancı çalıştıran işverenlerle yabancıların 4817 sayılı Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini de denetleme yetkisine sahip oldukları ayrıca hüküm altına alınmıştır.

Böylece, 4817 sayılı Kanun ile kaçak yabancı işçi çalıştırılmasının önlenmesi adına getirilen en önemli değişiklik, denetim alanında yetkili görevlilerin

açıkça belirlenmesi olmuştur. Öyle ki, 4817 sayılı Kanun öncesi dönemde, çeşitli kurum ve kuruluşlarca kendi mevzuatları uyarınca yaptıkları incelemeler sırasında kaçak yabancı çalıştırıldığı tespit edilse dahi yetkisizlik nedeniyle ilgililer hakkında işlem yapılamamaktaydı. Bununla birlikte, söz konusu düzenleme de uygulamada istenen sonuçları vermemiştir.

Yabancıların Türkiye'de çalışma izinleri yönünden 4817 sayılı Kanunla benimsenen çalışma rejiminin işlerlik kazanabilmesinin etkin bir denetim sistemini zorunlu kıldığı açıktır. Her ne kadar, kaçak yabancı işçi çalıştırılmasının önlenmesi adına, denetim alanında yetkili görevliler açıkça belirlenmişse de denetim yetkisine sahip görevliler arasında emniyet makamlarına yer verilmemesi önemli aksaklıklara yol açmaktadır. Öyle ki, kaçak olarak Türkiye'de çalışan yabancıların büyük çoğunluğu, ilgili mevzuatları uyarınca emniyet makamlarınca gerçekleştirilen asayiş denetimleri sırasında ortaya çıkarılmasına rağmen, bu denetimler sırasında kaçak çalıştığı tespit edilen yabancılar ile kaçak yabancı işçi çalıştıran işverenler hakkında emniyet makamlarınca düzenlenen tutanaklar "kanunda yetkili kılınan görevlilerce düzenlenmedikleri"¹² gerekçesiyle mahkemeler tarafından geçerli delil olarak kabul edilmemektedir.

Diğer yandan, yapılan denetimler sonucu kaçak çalıştığı tespit edilen ve gerek ülkeye giriş, pasaport ve vize işlemleri gerekse ikamet izni yönünden durumları yasal olmayan yabancılar sınır dışı edilmektedir. Sınır dışı edilip de haklarında uygulanan idari para cezalarını ödemedikleri anlaşılan yabancılar ise, söz konusu para cezalarını ödemedikleri takdirde 2 yıl süresince Türkiye'ye giriş izni alamamaktadırlar¹³.

7.2 İdari Para Cezaları

08.02.2008 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 5728 sayılı "Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı

¹² Ankara 9. Sulh Ceza Mahkemesinin 22.10.2004 gün ve 2004/402 sayılı kararı.

¹³ 155 sayılı Emniyet Genel Müdürlüğü Genelgesi.

KAÇAK ÇALIŞMA / ÇALIŞTIRMA NEDENİYLE HAKLARINDA CEZAI İŞLEM UYGULANAN YABANCI İŞÇİ VE İŞVEREN SAYILARI

	2005	2006	2007	TOPLAM
Kaçak Yabancı İşçi Sayısı	443	851	1979	3273
Kaçak Yabancı İşçi Çalıştıran İşveren Sayısı	220	442	858	1520

Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 499'uncu maddesi ile yapılan değişiklikler sonrasında da 4817 sayılı Kanunda öngörülen idari para cezaları şöyledir:

- Bağımsız çalışan yabancılar, çalışmaya başladıkları tarihten ve çalışmanın bitiminden itibaren; yabancı çalıştıran işverenler ise, yabancı çalışmaya başladığı tarihten, çalışma izninin verildiği tarihten itibaren otuz gün içerisinde yabancı çalışmaya başlamamış olması halinde bu sürenin bitiminden itibaren ve herhangi bir nedenle hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren en geç 15 gün içerisinde durumu ÇSGB'ye bildirmekle yükümlüdürler. Söz konusu bildirim yükümlülüğünü süresi içinde yerine getirmeyen bağımsız çalışan yabancı ile yabancı çalıştıran işverene her bir yabancı için 250 YTL idarî para cezası uygulanmaktadır.

- Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, yabancıların Türkiye'de bağımlı veya bağımsız olarak çalışmaya başlamadan önce ilgili mercilerden izin almaları gerekmektedir. Ancak, ülke menfaatlerinin gerekli kıldığı hallerde veya mücbir nedenlere bağlı olarak, yabancıların Türkiye'de çalışmaya başlamasından önce ilgili mercilere bilgi vermek koşuluyla, çalışma süresi bir ayı geçmemek ve ÇSGB'nin onayı alınmak suretiyle çalışma izni yabancıların işe başlamasından sonra da verilebilmektedir.

Söz konusu esaslar çerçevesinde, çalışma izni olmaksızın bağımlı çalışan yabancıya 500 YTL; işveren

veya işveren vekillerine her bir yabancı için 5000 YTL ve çalışma izni olmaksızın Türkiye'de bağımsız çalışan yabancıya 2000 YTL idari para cezası uygulanmaktadır. Ayrıca, çalışma izni olmaksızın Türkiye'de bağımsız çalışan yabancıların Türkiye'de kurulu bir işyeri varsa, uygulanan idari para cezasına ek olarak bu işyeri hakkında kapatma cezası da uygulanmaktadır. Diğer yandan, çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştıran işveren veya işveren vekilinin, yabancıların ve varsa eş ve çocuklarının konaklama giderlerini, ülkelerine dönmeleri için gerekli masrafları ve gerektiğinde sağlık harcamalarını karşılamak zorunda oldukları da Kanunda açıkça hüküm altına alınmıştır. Ayrıca, bu Kanuna göre idarî para cezası ile cezalandırılan bağımlı veya bağımsız çalışan yabancılar ile yabancı çalıştıran işverenler ÇSGB tarafından İçişleri Bakanlığına bildirilmekte ve Türkiye'de bulunmaları yasal olmayanlar sınır dışı edilmektedir.

Diğer yandan, idari para cezası yaptırımına bağlanan bu fiillerin tekrarı halinde, para cezaları bir kat artırılarak uygulanmaktadır.

5728 sayılı Kanun öncesinde, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanunda öngörülen idarî para cezalarının gerekçesi belirtilmek suretiyle ÇSGB Bölge Müdürlüklerince ilgililere 7201 sayılı Tebliğ Kanunu hükümlerine göre tebliğ edileceği ve söz konusu idarî para cezalarının tebliğ tarihinden itibaren 7 gün içinde vergi daireleri veya mal müdürlüklerine ödeneceği hüküm altına alınmaktaydı. Ayrıca, ilgililerin söz konusu idari para cezalarına aynı süre içinde yetkili sulh ceza mahkemesi nezdinde itiraz edebilecekleri de öngörülmekteydi. Ancak,

**KAÇAK ÇALIŞMA / ÇALIŞTIRMA NEDENİYLE İLGİLİLER HAKKINDA
UYGULANAN İDARİ PARA CEZALARI TOPLAM TUTARI (YTL)**

	Kaçak Çalışan Yabancıya Kesilen Para Cezası Tutarları	Kaçak Yabancı Çalıştıran İşverenlere Kesilen Para Cezası Tutarları	TOPLAM
2005	304.302	1.481.632	1.785.934
2006	630.040	3.334.710	3.964.750
2007	1.652.767	8.020.801	9.673.568
TOPLAM	2.587.109	12.837.143	15.424.252

söz konusu bu özel düzenlemeler, 5728 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Bu durum karşısında, 5326 sayılı Kabahatler Kanununun idari yaptırım kararlarına ilişkin hükümlerinin, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanunun ilgili hükümleri uyarınca kesilen idari para cezaları hakkında da uygulanacağı açıktır. Öyle ki, 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 5560 sayılı Kanunun 31'inci maddesi ile değişik 3'üncü maddesine göre; 5326 sayılı Kanunun idarî yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde; diğer genel hükümleri ise, idarî para cezası veya mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımını gerektiren bütün fiiller hakkında uygulanır.

5326 sayılı Kanunun 27'nci maddesi uyarınca, idarî para cezası kararlarına karşı, kararların tebliği tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde sulh ceza mahkemesine başvurulabilir ve bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde, idarî yaptırım kararı kesinleşir. İdarî para cezasının kesinleşmesi, idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna başvurulmaması veya kanun yoluna başvurulması halinde yargılama aşamalarının son bulması neticesinde idari para cezalarının takip edilebilir aşamaya gelmesidir.

Söz konusu düzenleme karşısında, 4817 sayılı Kanunun ilgili hükümleri uyarınca haklarında idari para

cezası uygulanan ilgilerin bu idari yaptırım kararına karşı, kararın tebliği tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesi nezdinde itiraz edebilmeleri mümkündür. Bu süre içinde itiraz yoluna başvurulmaması veya yapılan itiraza ilişkin yargılama aşamalarının son bulması neticesinde, ilgililer hakkında uygulanan idari para cezaları kesinleşerek tahsil edilebilir aşamaya gelecektir.

İdarî para cezalarına ilişkin kesinleşen kararlar, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil edilmek üzere Maliye Bakanlığınca belirlenecek tahsil dairelerine gönderilir.

Kabahatler Kanununda idari para cezalarının ödeme süresine ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir. İlgili kanunlarda idari para cezalarının ödeme süresinin gösterilmemiş olması halinde, 6183 sayılı Kanunun 37'nci maddesine göre idari para cezasının 1 ay içinde ödenmesi gerekmektedir. 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanunda, idari para cezalarının ödeme süresine ilişkin olarak özel bir düzenlemeye yer verilmemiş olduğundan, 4817 sayılı Kanun uyarınca kesilen idari para cezalarının, ödeme emrinin tebliğinden itibaren 1 ay içinde ödenmesi gerektiği açıktır.

Niteliği itibarıyla, 4817 sayılı Kanun uyarınca kesilen idari para cezalarının genel bütçeye gelir kaydedilmesi gerekmektedir. Maliye Bakanlığının 442

sayılı Tahsilat Genel Tebliği uyarınca, genel bütçeye gelir kaydedilecek idari para cezalarının ödeme yeri, idari yaptırım kararlarının kesinleşmesinden önce ve sonra olmak üzere ayrı ayrı belirlenmiştir.

İdari yaptırım kararı veren idareler; idari para cezalarını, kanuni ödeme süresi içinde ya da idari yaptırım kararlarının kesinleşmesinden önce ödemek isteyen kişilerden tahsil ederek Hazine hesaplarına aktarır. İdari yaptırım kararları genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri tarafından verilmiş ise söz konusu cezalar, muhasebe yetkilisi mutemetleri ve muhasebe birimleri (merkez muhasebe birimi, mal müdürlükleri ve defterdarlık muhasebe müdürlükleri) vasıtasıyla tahsil edilir.

Ödeme veya kesinleşme süresi içerisinde ödenmeyen idari para cezalarına ilişkin idari yaptırım kararları ise, cezanın kesinleşmesini müteakip tahsil için;

- borçlu gerçek kişi ise ikametgahının,
- tüzel kişi ise kanuni veya iş merkezinin bulunduğu yerdeki vergi dairesine,
- birden fazla vergi dairesi bulunması halinde süresiz vergileri tahsil ile görevli vergi dairelerine gönderilir ve söz konusu vergi dairesi tarafından tahsil edilir.

Kabahatler Kanunu ve 442 sayılı Tahsilat Genel Tebliği uyarınca, 4817 sayılı Kanun uyarınca kesilen idari para cezaları yönünden, bazı koşullar altında, peşin ödemelerde indirim yapılması veya para cezasının taksitlendirilmesi mümkündür. Buna göre, iki durumda indirim uygulaması söz konusu olmaktadır;

- a- İdari para cezasını veren kamu görevlisine, para cezasının verildiği anda ödeyen kişilerin yaptığı ödemelerde,
- b- İdari para cezasının kanun yoluna başvurmadan önce ödenmesi halinde,

idari para cezasının tamamı üzerinden ¼ oranında indirim yapılmaktadır.

4817 sayılı Kanun uyarınca kesilen idari para cezaları yönünden, idari para cezasının tebliği tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesi nezdinde kanun yoluna başvurulabileceğinden, ancak tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde yapılacak ödemeler yönünden indirim uygulamasına gidilebilecektir.

Ayrıca, peşin ödeme indirimi, idari para cezasının tamamı üzerinden nakden veya ilgili mevzuatı gereği kabul edilmiş olması şartıyla çekle defaten yapılacak ödemelere uygulanır ve kısmi ödemelere uygulanmaz.

Taksitlendirme başvurusu ise, idari yaptırım kararının tebliğini müteakip kanuni ödeme süresi içinde bu kararı veren idareye yapılır ve ilgililerin talepleri bu idareler tarafından değerlendirilerek karara bağlanır. Kanuni ödeme süresinden sonra yapılan taksitlendirme başvuruları ise değerlendirilmemektedir.

Taksitlendirme talebi kabul edilen borçlular; 4 eşit taksit halinde ve birinci taksidi idari para cezasının kanuni ödeme süresi içinde, geri kalan 3 taksidi ise idari para cezasının tebliğ tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde idarece belirlenecek sürelerde öderler. Taksitlerin zamanında ve tam olarak ödenmemesi halinde idari para cezasının kalan kısmı muaccel hale gelir ve tahsil için durum ilgili vergi dairesine bildirilir.

Taksitlendirme uygulaması kanun yoluna başvuru-yu engellemektedir. Dolayısıyla, taksitlendirilen idari para cezası hakkında dava açılmış ve yargılama sürecinde ödenmesi gereken taksitlerin süresinde veya tam olarak ödenmemiş olması halinde, ödenmemiş olan bu taksit tutarlarının muaccel hale geldiği gerekçesiyle takip işlemlerine başlanması, idari yaptırım kararı kesinleşmediğinden, kanunen

mümkün değildir. Ancak, borçlu tarafından rızaen ödeme yapılabileceği açıktır.

Dava sürecinin bir yıllık taksitlendirme süresinden fazla olması halinde idarece verilecek bir yıllık süre geçersiz sayılacaktır. Dava sürecinin idarece verilen taksitlendirme süresinden az olması halinde ise dava sürecinde ödenmeyen taksit tutarlarının, ödeme süresi gelmemiş taksit veya taksitler ile birlikte geri kalan taksit ödeme süreleri içerisinde eşit tutarlar halinde ödenmesine izin verilir. Bu durumda da taksitlerin süresinde ödenmesi şartı aranılarak, taksitlerin zamanında ve tam olarak ödenmemesi halinde idari para cezasının kalan kısmının takip ve tahsiline başlanılır.

5326 sayılı Kabahatler Kanunu uyarınca yapılacak taksitlendirmelerde teminat ve tecil faizi aranılmamaktadır.

5326 sayılı Kanunun “Yerine Getirme Zamaşımı” başlıklı 21’inci maddesi uyarınca, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun kapsamında ilgililer hakkında uygulanan idari para cezaları yönünden tahsil zaman aşımı süresi,

- a) 50.000 YTL veya daha fazla idarî para cezasına karar verilmesi halinde yedi,
- b) 20.000 YTL veya daha fazla idarî para cezasına karar verilmesi halinde beş,
- c) 10.000 YTL veya daha fazla idarî para cezasına karar verilmesi halinde dört,
- d) 10.000 YTL’den az idarî para cezasına karar verilmesi halinde üç yıldır.

Zamaşımı süresi, kararın kesinleşmesi tarihinden itibaren işlemeye başlar ve Kanun hükmü gereği olarak idarî yaptırımın yerine getirilmesine başlanmaması veya yerine getirilememesi halinde zamaşımı

süresi işlemez. Ayrıca, 6183 sayılı Kanununun 103 ve 104 üncü maddelerinde düzenlenen tahsil zamanaşımını kesen haller ile tahsil zamanaşımının işleme halleri ayrıca dikkate alınır.

Hakkında idari para cezası uygulanan kişinin yabancı memlekette bulunması, hileli iflas etmesi veya terekesinin tasfiyesi dolayısı ile hakkında takibat yapılmasına imkan yoksa bu hallerin devamı süresince zamaşımı süresi işlememektedir.

Kaynakça

ALP, Mustafa (2004), Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, AUHF Dergisi, Cilt 53 Sayı:2,

AYBAY, Rona (2003), Vatandaşlık Hukuku, Aybay Yayınları, İstanbul.

BERKİ, Osman Fazıl (1966), Devletler Hususi Hukuku, Cilt I-Tabiiyet ve Yabancılar Hukuku, 6. Baskı, Güzel Sanatlar Matbaası, Ankara.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI (2003), Yabancıların Çalışma İzinleri, Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın No:1, Ankara.

ÇİÇEKLİ, Bülent (2004), Yabancıların Çalışma İzinleri, TISK Yayını, Yayın No:240.

İÇİŞLERİ BAKANLIĞI EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENELGESİ, Genelge No: 155, Genelge Tarihi: 02.10.2003 .

MALİYE BAKANLIĞI TAHSİLAT GENEL TEBLİĞİ, Tebliğ No:442, Tebliğ Tarihi: 12.05.2007 .