

Çimento İşveren

Cilt 22 // Sayı 5 // Eylül 2008

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayın Organı

// dergi.ceis.org.tr

Efendiler! Yetiyecek çocuklarımıza ve gençlerimize, görecekleri tahsilin hududu ne olursa olsun en evvel ve her şeyden evvel Türkiye'nin istiklaline, kendi benliğine, ananet-i milliyesine (*milli geleneklerine*) düşman olan bütün anaslarla (*öğelerle*) mücadele etmek lüzumu öğretilmelidir.

(Üçüncü Toplantı Yılıni Açarken, 01 Mart 1922)

K. Ortak



ISSN 1300-9526

Editörden



Değerli okurlarımız,

Dergimizin bu sayısında; “Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri Rejimi” ve “Kur Farkları, Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu ve KDV Boyutu” başlıklı makalelere yer verilmiştir.

Ülkemizin uluslararası yatırıma cezbetme ve daha yüksek katma değerli sanayilerle global olarak rekabet edebilme becerisi, yabancılara çalışma izni verilmesi konusu ile yakından ilgilidir. Bilindiği gibi 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun 06.03.2003 tarih ve 25040 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Söz konusu Kanun Türkiye’de çalışmak isteyen yabancıları ilgilendirdiği kadar, bu yabancıları istihdam etmek isteyen işverenlerimizi de yakından ilgilendirmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müfettiş Yardımcılarından Hakan Arslan tarafından hazırlanan makalede bu konu ele alınmış, 4817 sayılı Kanun öncesi dönem hakkında bilgi verilmiş, konunun dünü bugünü ele alınmış ve Kanunun içeriği ile getirdikleri hakkında açıklayıcı bilgilere yer verilmiştir.

Yabancı paraya endekslenmiş veya yabancı para üzerinden yapılan işlemlerde, işlemin yapıldığı tarih ile ödemenin yapıldığı tarih arasındaki kurun değişmesi sebebiyle, işlemin kendi para birimimiz üzerinden karşılıklarında meydana gelen artış veya azalışlar kur farkını oluşturmaktadır. Bir çok firma kur farkı sorunu ile karşı karşıyadır. Kur farklarındaki KDV sorununu gidermek için bazı tebliğler yayımlanmıştır. Ancak, yayınlanan açık tebliğlere rağmen özellikle geçici vergi dönemlerinde söz konusu problemle ilgili muhasebe kayıtlarındaki sorun hala devam etmektedir. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Koray Ateş makalesinde, kur farkları ile ilgili işlemlerde tereddüt edilen bu konuya açıklık getirmeye ve söz konusu konuyla ilgili muhasebe kayıtlarını, ticari hayatın gerçeklerine dayandırarak, teorik anlatımdan uzak ve tek boyutlu örneklerden farklı bir şekilde ele almaya çalışmıştır.

Sevgi ve saygılarımla,

Özgür Acar

ozguracar@ceis.org.tr



Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayın Organı

Cilt 22 /// Sayı 5 /// Eylül 2008
ISSN 1300-3526
İki ayda bir yayınlanır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Adına
Ahmet Eren

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Av. Sancar Bayazıt

Editör

Özgür Acar

Hakemli Dergi Yayın Kurulu

Prof. Dr. Yusuf Alper,
Prof. Dr. İsmail Ataay,
Prof. Dr. Tankut Centel,
Prof. Dr. Toker Dereli,
Prof. Dr. Münir Ekonomi,
Prof. Dr. Ahmet Kumrulu,
Prof. Dr. Sarper Süzek,
Prof. Dr. Fevzi Şahlanan,
Prof. Dr. Nahit Töre,
Prof. Dr. A. Can Tuncay

Yayın İlkeleri

Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri
Hakemli Dergidir. Yerel Süreli Yayıdır.
Dergimiz basın meslek ilkelerine uymayı taahhüt eder.
Dergimizde yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır.
Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez.
Dergide yayınlanan yazılar yazarın kişisel görüşüdür,
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nı bağlamaz.
Dergiye gönderilen yazılar yayınlanmasa dahi iade edilemez.

Tasarım

Orfe Reklam ve Kalite Yönetim Danışmanlığı
www.orfereklam.com.tr
İlkadım Sok. No: 21/12 G.O.P. ANKARA
Tel +90 (312) 448 1737 • Faks +90 (312) 448 1739

Basım Yeri

Dumat Ofset Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti.
Gersan San. Sitesi 654. Sk. No:54 Yenimahalle/ANKARA
Tel +90 (312) 257 1180 • Faks +90 (312) 257 1179
www.dumat.com.tr

Basım Tarihi

8 Eylül 2008

Yönetim Yeri

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
Kuleli Sokak No:14 06700 Gaziosmanpaşa / Ankara
Tel +90 (312) 447 2025 • Faks +90 (312) 447 8517
Gsm +90 (532) 318 1122
http://dergi.ceis.org.tr

ÜCRETSİZDİR

İÇİNDEKİLER



MAKALELER

04 | Türkiye'de Yabancıların Çalışma İzinleri Rejimi

Hakan ARSLAN
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

24 | Kur Farkları, Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu ve KDV Boyutu

Koray ATEŞ
Bilim Uzmanı-Denetçi-SMMM

HUKUK

Yargıtay Kararları

30 | Derleyen: Av. Ertan İREN - Arzu GÖKALP

Mevzuat

34 | Hazırlayan: Av. Füsün GÖKÇEN

SEKTÖRDEN HABERLER

İSG İş Sağlığı ve Güvenliği

38 | 18. İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Dünya Konferansı gerçekleştirildi



39 | Orta kademe yöneticilerin İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri devam ediyor

40 | El aletleri kullanımında İSG eğitimi

41 | Cimpor Yibitaş Sivas Çimento iş sağlığı ve güvenliğini sosyal hayata taşıyor

41 | Öneri - ramak kala bildirimini yapan personele teşekkür belgeleri verildi



Fabrika Haberleri

42 | Sabancı Holding'in yeni "İnsan Kaynakları Grup Başkanı" Mehmet Göçmen

42 | Akçansa'da 'Gürdal' dönemi

43 | Aşkale'den Erzincan ve Gümüşhane'de dev yatırım

44 | "Yanma ve 10 Altın Kural" ile "Öğütme Optimizasyonu" eğitimleri verildi

44 | Çimsa Çimento'da görev değişikliği

45 | Çimentoş'ta ödül töreni

46 | Liderlik yolculuğu eğitimleri alındı

47 | Adana Çimento Sanayii T.A.Ş. İskenderun Tesisleri'nde rekor satış

47 | Limak Kurtalan'da görev değişikliği

48 | Set Çimento'da çevre yatırımları ve revizyonlar devam ediyor

İSTATİSTİK

50 | AB27 ülkeleri içinde istihdam oranı 2007 yılı için % 65,4
Hazırlayan: Özgür ACAR

KİTAP TANITIMI

52 | Genel Sağlık Sigortası Uygulama Rehberi
İsa Karakaş



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 ÇİÇEKLI, 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 eşiyile 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, verilmiş tarihten 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

Yabancılara 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'nın çalışmaya başladığı tarihten, çalışma izninin verildiği tarihten itibaren otuz gün içerisinde yabancı'nın 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, yabancı'nın Türkiye'de çalışmaya başlamasından önce ilgili mercilere bilgi vermek koşuluyla, çalışma süresi bir ayı geçmemek ve ÇSGB'nin onayı alınmak suretiyle çalışma izni yabancı'nın 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 yabancı'nın Türkiye'de kurulu bir işyeri varsa, uygulanan idari para cezasına ek olarak bu işyeri hakkında kapatma cezası da uygulanmaktadır. Diğer yandan, çalışma izni bulunmayan yabancı'yı çalıştıran işveren veya işveren vekilinin, yabancı'nın 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 .

MAKALE-2

Kur Farkları, Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu ve KDV Boyutu

Özet

Bir çok firma kur farkı sorunsalı ile karşı karşıyadır. Kur farklarındaki KDV sorununu gidermek için bazı tebliğler yayınlanmıştır. Ancak, yayınlanan açık tebliğlere rağmen özellikle geçici vergi dönemlerinde söz konusu problemle ilgili muhasebe kayıtlarındaki sorun hala devam etmektedir.

Bu çalışmada, kur farklarındaki muhasebe kayıtlarının KDV boyutu farklı bir şekilde ele alınmıştır.

1. Giriş

Kur, iki milli para arasındaki değişim oranıdır. Diğer bir ifade ile yabancı paranın milli para cinsinden fiyatıdır.¹ Kur farkı ise, belli bir miktar yabancı para biriminin yerel para birimi ile değiştirilmesi sırasında oluşan alış ve satış kurları arasındaki farktır.² Ülkemizde dalgalı döviz kuru sistemi uygulanması nedeniyle, satışın yapıldığı tarihteki kur ile tahsilâtın yapıldığı tarihteki kur farklı olmaktadır. Dolayısıyla satış ve tahsilât tarihlerindeki döviz tutarları aynı olmasına rağmen TL tutarları farklı olmaktadır. Kurlardan kaynaklanan iki tutar arasındaki farklılıkların KDV karşısındaki durumu da farklı olmaktadır. Geçici vergi dönemlerinde karşılaşılan sıkça problemlerden biri de kur farkları, değerlemeler ve bu durum neticesinde

¹ Prof.Dr.Rıdvan KARLUK, Uluslar arası Ekonomi, Teori ve Politika, Beta Basım Yayın Dağıtım, Genişletilmiş 7. sayı, 2007

² Talha APAK, YMM, "Mal veya Hizmet Teslimine Bağlı Olarak Lehe veya Aleyhe Oluşan Kur Farkının KDV Açısından Değerlendirilmesi" www.alomaliye.com

oluşan söz konusu farkların özellikle KDV karşısındaki durumudur. Günümüzde birçok firma, yabancı paralı borç ve alacaklarını değerlerken geçici vergi dönemlerinde oluşan kur farkları için fatura tanzim etmeyip ancak tahsilât esnasında fatura tanzim etmektedirler. Fakat bu durumda söz konusu kur farkı faturasının KDV matrahının tam olarak ne olacağı, bir başka deyişle, değerlendirme esnasında oluşan ve fatura tanzim edilmeyen matrah kısmı ile tahsilât esnasında oluşan matrah kısmının birlikte mi faturaya dâhil edileceği tereddüt konusu olmaktadır.

Kur farklarının KDV'ye tabi olup olmadığı konusu çoğu zaman tartışılmış, uzunca bir süre ne yasal düzenlemeyle ne de yargı kararlarıyla netliğe kavuşturulmamıştır. Maliye Bakanlığı, ithalat, ihracat, yurt dışından alacaklı olma, uluslararası dövizli ihaleler gibi "dövizle yapılması mutad" olarak isimlendirdiği işlemler dışında, Türkiye'de mukim firmalar lehine, alacak nedeniyle oluşan kur farklarının KDV'ye tabi olduğu görüşündedir. Ancak bu görüş maalesef uzunca bir süre açık bir yasa hükmüne hatta tebliğe bile dayanmamıştır³.

Kur farkları ile ilgili bunların KDV ye tabi olmaması gerektiğini savunan görüşlerde mevcut olup bunun arkasındaki dinamiğin ise kur farkının bir işlem sonucu değil tarafların iradesi dışındaki nedenlerle ortaya fiktif bir karakter taşıması prensibine dayanmasıdır.⁴ Ne var ki, vergi idaresinin yorum ve uygulaması geneli ile kur farklarının katma değer vergisine tabi olduğu şeklindedir.⁵

Kur farkları için vergiyi doğuran olayın ne zaman gerçekleştiği konusunda yasal ve tebliğ düzeyinde yapılmış bir belirlemeye rastlanmamaktadır. Bununla birlikte kur farklarında KDV'yi doğuran olayın döviz alacağının tahsili olarak kabul edilmesi ve fatura düzenlenmesi yerinde olacaktır. Tahsil aşamasından önce vergilendirme dönemleri

3 Ercan ALPTÜRK, "Borcun Vadesinde Ödenmemesi Sonucunda Oluşan Vade ve Kur Farklarının KDV Boyutu", Maliye Postası, Yıl:29, Sayı: 655, Ankara, 15 Aralık 2007, s.89

4 Mehmet MAÇ, "KDV Uygulaması", Denet Yayıncılık, İstanbul, 1998

5 Yılmaz Özbacı, "Katma Değer Vergisi Kanunu Yorum ve Açıklamaları", Oluş Yayıncılık, Ankara 1999, s.117



Özgeçmiş

Koray ATEŞ

Bilim Uzmanı-Denetçi-SMMM

Yazar, 1978 yılında Ankara'da doğdu. İlk, orta ve lise eğitimini Ankara'da tamamladıktan sonra 1999 yılında Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat bölümünden birincilikle mezun oldu.

2000 yılında aynı üniversitede ekonomi yüksek lisansına başlayan yazar, 2001 yılında açılan araştırma görevliliği sınavını kazanarak aynı üniversitede Para Politikası kürsüsünde Araştırma Görevlisi olarak eğitim hayatına devam etti. 5 yıl boyunca araştırma görevlisi olarak mesleğini ifa eden yazarın bu süre içerisinde bir çok ulusal hakemli dergilerde makaleleri yayınlanmıştır. 2003 yılında yazmış olduğu "2000 - 2001 Krizleri ve Türk Bankacılık Sektörüne Etkileri" adlı teziyle bilim uzmanı unvanı alan yazar 2005 yılında istifa ederek her zaman ilgi duyduğu denetim sektörüne adım atmıştır. Özel bir bağımsız denetim firmasında 2005 yılında göreve başlayan yazar halen denetim sektöründe meslek hayatını devam ettirmektedir. Yazarın bu süre içinde birçok ulusal hakemli dergide ve internet sitelerinde vergi ve muhasebe uygulamaları üzerine yayınlanmış makaleleri mevcuttur.

itibariyle yapılacak değerlemelerde ise kur farkı için herhangi bir fatura düzenlenmesine gerek yoktur.⁶

Bu çalışmada kur farkları ile ilgili işlemlerde tereddüt edilen bu konuya açıklık getirilmekte olup söz konusu konuyla ilgili muhasebe kayıtları, ticari hayatın gerçeklerine dayandırılarak, teorik anlatımdan uzak ve tek boyutlu örneklerden farklı bir şekilde ele alınmaya çalışılacaktır.

2. Yasal Düzenleme

Vergi Usul Kanunu'nun 280. maddesinde yabancı para üzerinden olan alacaklar ve borçların borsa racyi ile değerlendirileceği hüküm altına alınmıştır. Borsa

6 Soner ÜLGEN, "Vade Farkı Kur Farkı ve Ciro Primi Gibi Ödemelerin KDV ve ÖTV Karşısındaki Durumu", Maliye Postası, Sayı: 656, Ankara, 1 Ocak 2008, s.70

rayicinin takarrüründe (karar verilmesinde) muvazaa olduğu anlaşılırsa bu rayiç yerine alış bedeli esas alınacaktır.

Yabancı paranın borsada rayici yoksa değerlemeye uygulanacak kur Maliye Bakanlığınca tespit olunur. Diğer yandan 130 ve 380 Sıra No'lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği ile 217 Seri No'lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde değerlendirme günü itibariyle Maliye Bakanlığınca kur ilan edilmediği durumlarda T.C. Merkez Bankasınca Resmi Gazetede yayımlanan döviz alış kurlarının esas alınacağı düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu şekilde yapılacak değerlemelerde efektif cinsinden yabancı paralar için efektif alış kurunun (bulunmaması halinde döviz alış kurunun), **döviz cinsinden yabancı paralar içinse döviz alış kuru** uygulanacaktır.

105 Sıra No'lu Katma Değer Vergisi Genel Tebliği'ne göre bedelin döviz cinsinden veya dövize endekslenerek ifade edildiği işlemlerde, bedelin kısmen veya tamamen vergiyi doğuran olayın vuku bulduğu tarihten sonra ödenmesi halinde, satıcı lehine ortaya çıkan kur farkı esas itibariyle vade farkı mahiyetinde olduğundan, matrahın bir unsuru olarak vergilendirilmesi gerekmektedir.

Buna göre, teslim veya hizmetin yapıldığı tarih ile bedelin tahsil edildiği tarih arasında ortaya çıkan lehte kur farkı için satıcı tarafından fatura düzenlenmek ve faturada gösterilen kur farkına, teslim ve hizmetin yapıldığı tarihte bu işlemler için geçerli olan oran uygulanmak suretiyle KDV hesaplanacaktır.

Bedelin tahsil edildiği tarihte alıcı lehine kur farkı oluşması halinde, söz konusu kur farkı tutarı üzerinden alıcı tarafından satıcıya bir fatura düzenlenerek, teslim ve hizmetin yapıldığı tarihteki oran üzerinden KDV hesaplanması gerekmektedir.

Ödeme veya tahsilât yapılmadan sadece **değerleme işleminde hesaplanacak kur farkları için fatura düzenlenmesi ve KDV hesaplanması gerekmektedir**. Dövizli satışlardan kaynaklanan kur farklarının faturası, dövizli alacağı tahsilinde veya borcun ödendiğinde düzenlenecek ve bu faturada KDV hesaplanacaktır.⁷

3. Özellikli Durumlar

1. Döviz Kurunun Yükselmesi ve Dövizli Borcumuzda Bir Artış Meydana Gelmesi Durumu

Örneğin, 18.01.2008 tarihinde 12.000 Euro + 2.160 Euro KDV bedelli Ticari Mal alındığı varsayımı altında söz konusu işleme ilişkin kayıtlar şöyle olacaktır (1 Euro = 1,900 YTL).

$$12.000 \times 1,900 = 22.800 \text{ YTL (Mal Bedeli)}$$

$$2.160 \times 1,900 = 4.104,00 \text{ YTL (KDV)}$$

18.01.2008	
153 Ticari Mallar Hs.	22.800,00
191 İnd.KDV Hs	4.104,00
320 Satıcılar Hs	26.904,00
- 01.03	X A.Ş.

⁷ Prof.Dr. Şükrü Kızılot, "Katma Değer Vergisi Kanunu ve Uygulamaları", Yaklaşım Yayınları, Ankara 2008

Söz konusu faturanın vadesinin 95 gün olduğunu ve 05.04.2008 tarihinde faturanın ödeneceği ve ilk geçici vergi döneminde Euro'nun 1=1,950 YTL olduğu varsayımı altında aşağıdaki işlemler yapılacaktır.

31.03.2008 Geçici Vergi Dönemi: $14.160 \text{ Euro} \times 1,950 = 27.612 \text{ YTL}$,
böylece $(27.612 - 26.904 =) 708 \text{ YTL}$ kur zararı olduğundan kayıtlar şu şekilde olmalıdır.

31.03.2008	
656 <i>Kambiyo Zararları Hs.</i> 708	
	320 <i>Satıcılar Hs</i> 708
	- 01.03 X A.Ş.

Faturanın ödeme vadesinde, yani 05.04.2008 tarihinde döviz kurunun (MB Döviz alış kurunun) 1 Euro = 1,975 YTL olduğu varsayımı altında sırasıyla aşağıdaki işlemler yapılmalıdır.

05.04.2008 Ödeme günü : $14.160 \text{ Euro} \times 1,975 = 27.966 \text{ YTL}$.

Böylece; $27.966 - 26.904 = 1.062 \text{ YTL}$ toplam kur zararı oluşmaktadır. Böylece, karşı firma tarafımıza 1.062 YTL üzerinden iç yüzde yöntemiyle KDV de hesaplayarak kur farkı faturası düzenlenmelidir.

Ancak düzenlenen faturanın $1.062 - 708 = 354 \text{ YTL}$ 'sinden daha önce iç yüzde ile bulunan KDV tutarının düşülmesinden sonra kalan kısmının gider olarak kayıtlara alınması gerekmektedir.

Buna göre düzenlenen faturanın matrahı; 900 YTL olmalı, KDV'si ise 162 YTL hesaplanmalıdır.
($1.062 / 1.18 = 900$ İç yüzde yöntemiyle KDV matrahı olup KDV'si 162 YTL'dir)

05.04.2008	
656 <i>Kambiyo Zararları Hs.</i> 192	
191 <i>İnd. KDV Hs.</i> 162	320 <i>Satıcılar Hs</i> 354
	- 01.03 X A.Ş.

05.04.2008	
320 <i>Satıcılar Hs</i> 27.966	
- 01.03 X A.Ş.	102 <i>Bankalar Hs.</i> 27.966
	- .01.01 Y Bankası

Borcumuzun tamamının ödenmesi

2. Döviz Kurunun Düşmesi ve Dövizli Borcumuzda Bir Azalış Meydana Gelmesi:

Örneğin, 31.03.2008 tarihinde döviz kurunun 1 Euro = 1,870 YTL olduğu varsayımı altında söz konusu işleme yönelik değerlendirme kaydı aşağıdaki gibi olacaktır.

31.03.2008 Geçici Vergi Dönemi: $14.160 \times 1,870 = 26.479 \text{ YTL}$

Kayıtlarımızdaki tutar 26.904 YTL idi (bkz. Bir önceki örneğe ilişkin ilk muhasebe kaydı); Bu sonuca göre $(26.904 - 26.479 =) 425 \text{ YTL}$ kambiyo karı oluşmaktadır. Bu işlem aşağıdaki gibi muhasebeleştirilmelidir.

31.03.2008	
320 <i>Satıcılar Hs</i> 425	
- 01.03 X A.Ş.	646 <i>Kambiyo Karları Hs.</i> 425

Geçici vergi değerlemesi

05.04.2008 Ödeme günü : 1 Euro = 1,860 YTL olsun. Böylece;

$$14.160 \times 1,860 = 26.338 \text{ YTL}$$

Kayıtlarımızdaki tutar 26.904 YTL idi. Böylece, (26.904 – 26.338 =) 566 YTL toplam kur karı oluşacaktır. Faturayı düzenleyen taraf 566 YTL üzerinden iç yüzde yöntemiyle KDV'sini hesaplayıp kalan tutarı kambiyo karına yazacaktır. Ne var ki, bu tutarın tamamını 646 Kambiyo Karları hesabına yazılmayacaktır. Zira bunun 425 YTL'si ilk geçici vergi döneminde kayıtlara alınmıştır.

05.04.2008			
320 Satıcılar Hs	141		
- 01.03	X A.Ş.	646 Kambiyo Karları Hs	54,66
		391 Hesaplanan KDV Hs.	86,34
<i>Geçici vergi değerlemesi</i>			
05.04.2008			
320 Satıcılar Hs	338		
- 01.03	X A.Ş.	102 Bankalar Hs.	338
		- .01.01	Y Bankası
<i>Borcumuzun tamamının ödenmesi</i>			

646 Nolu hesaba 54,66 YTL yazılmasının nedeni, bir önceki geçici vergi döneminde 646 hesaba 425 YTL kayıt edilmesidir. Oysa, bu tutarın içinde KDV'de dahildir. Toplam kur karı 566 YTL'nin KDV'si iç yüzde ile ayrıldığında geriye 479,66 YTL kur karı kalmaktadır. Böylece bu tutar 646 no'lu hesaba yazılması gereken **toplam tutar** olmalıdır. Ancak, bunun 425 YTL'si 31.03.2008 tarihinde kayıtlara intikal ettirilmiştir. Geriye kalan (479,66 – 425 =) 54,66 YTL'de 646 no'lu hesaba yazılmalıdır.

Sonuç

105 Sıra No'lu Katma Değer Vergisi Genel Tebliği'ne göre bedelin döviz cinsinden veya dövize endekslenerek ifade edildiği işlemlerde, bedelin kısmen veya tamamen vergiyi doğuran olayın vukuu bulunduğu tarihten sonra ödenmesi halinde, satıcı lehine ortaya çıkan kur farkı esas itibariyle vade farkı mahiyetinde olduğundan, matrahın bir unsuru olarak vergilendirilmesi gerekmektedir. Böylece, geçici vergi dönemlerinde herhangi bir ödeme veya bedel tahsil etmeksizin yapılan değerlemelerde fatura tanzimi ihtiyari olup ödemenin gerçekleştiği anda faturanın tanzim edilmesi ve KDV'nin yukarıda verilen örnekte olduğu şekilde hesaplanması gerektiği hususu Vergi Usul Kanunu ve ilgili tebliğler göz önüne alındığında mevzuata aykırı olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Kaynakça

Ercan ALPTÜRK, "Borcun Vadesinde Ödenmemesi Sonucunda Oluşan Vade ve Kur Farklarının KDV Boyutu", Maliye Postası, Yıl:29, Sayı: 655, Ankara, 15 Aralık 2007, s.89

Mehmet MAÇ, "KDV Uygulaması", Denet Yayıncılık, İstanbul, 1998

Rıdvan KARLUK Prof.Dr.. Uluslar arası Ekonomi, Teori ve Politika, Beta Basım Yayın Dağıtım, Genişletilmiş 7. sayı, 2007

Soner ÜLGEN, "Vade Farkı Kur Farkı ve Ciro Primi Gibi Ödemelerin KDV ve ÖTV Karşısındaki Durumu", Maliye Postası, Sayı: 656, Ankara, 1 Ocak 2008, s.70

Şükrü Kızılot, Prof.Dr. "Katma Değer Vergisi Kanunu ve Uygulamaları", Yaklaşım Yayınları, Ankara 2008

Talha APAK, YMM, "Mal veya Hizmet Teslimine Bağlı Olarak Lehe veya Aleyhe Oluşan Kur Farkının KDV Açısından Değerlendirilmesi" www.alomaliye.com

Yılmaz Özbacı, "Katma Değer Vergisi Kanunu Yorum ve Açıklamaları", Oluş Yayıncılık, Ankara 1999, s.117

YARGITAY KARARLARI

Derleyen: Av. Ertan İREN - Arzu GÖKALP

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2007/6468
KARAR NO : 2007/16058
KARAR TARİHİ : 21.05.2007
İLGİLİ MEVZUAT : 4857 Sayılı İş K. Md. 18
KARAR ÖZETİ : Haklı Neden-Geçerli
Neden Ayrımı

Davacının davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmış olup, haklı neden ağırlığında değilse de, fesih için geçerli neden teşkil ettiğinden işe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerekir.

DAVA: Davacı feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının çalıştığı projeye 12.05.2006'da başladığı ve 2.6.2006 tarihinde müşteriye teslim edilmesi planlandığı halde 22.05.2006 tarihinde davacının ücretsiz izin talebinde bulunduğunu, iş durumu nedeniyle izin verilemeyeceğinin kendisine bildirildiğini, davacının ödevinin zorunlu sonucu olan görevini yerine getirmemesinden dolayı kusurun davacıdan kaynaklandığını, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davalı işveren tarafından fesih bildiriminde belirtilen nedenlerin kanıtlanmadığı gerek-

çesi ile davacının işe iade isteğinin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davacıya üç hafta içinde bitirilmesi gereken bir proje verildiği, davacının projeyi süresinde bitirmek için uyarılara rağmen gerekli çabayı göstermemesi üzerine yerine başka bir personelin görevlendirildiği, bu nedenle projenin bir hafta geç bitirilip iş sahibine teslim edildiği daha sonra davacının yabancı dil öğrenmek için Amerika'ya gideceğini belirterek ücretsiz izin talebinde bulunduğu, ücretsiz izin isteği kabul görmeyince tazminatlarının ödenerek iş sözleşmesinin feshedilmesini istediği, bu isteğinin de kabul edilmemesi üzerine doktordan 12 günlük istirahat aldığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Davacının söz konusu davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmış olup, haklı neden ağırlığında değilse de, fesih için geçerli neden teşkil ettiğinden işe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur.

Belirtilen nedenlerle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

SONUÇ: Yukarıda belirtilen nedenlerle:

- 1-.....1. İş Mahkemesinin 14.12.2006 gün vesayılı kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
- 2-DAVANIN REDDİNE,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 20 YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
- 5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 450 YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
- 6-Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 21.05.2007 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2007/6445 E
KARAR NO : 2007/15616 K
KARAR TARİHİ : 21.05.2007
İLGİLİ MEVZUAT : 4857 Sayılı İş K. Md. 20
KARAR ÖZETİ : İşe İade Davasında, Dava
Açma Süresi Olan Bir Aylık Hak Düşürücü
Sürenin Raporla Durdurulmaması.

Davacının iş sözleşmesinin feshedildiğinin 16.06.2006 tarihinde bildirildiği, davacının bu fesih bildiriminden sonra 20.06.2006 tarihinde 20 günlük ve takip eden 10.07.2006 tarihinde bir kez daha 20 günlük rapor aldığı, davanın ise bir aylık süre geçtikten sonra 08.08.2006 tarihinde açıldığı anlaşılmaktadır. İstirahat raporu alınması hak düşürücü süre olan dava süresinin kesilmesine ve durmasına neden olmaz. Hak düşürücü süre içinde açılmayan davanın reddi gerekir.

DAVA: Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliği-ne ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

İş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğini belirten davacı işçi, feshin geçersizliği-ne ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, fesih bildirim tarihine göre davanın bir aylık süre içinde açılmadığını, davacının

iş sözleşmesinin işletmeden kaynaklanan geçerli nedenle feshedildiğini savunmuştur.

Mahkemece geçerli feshin kanıtlanmadığı, feshe son çare olarak bakılmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir. 4857 sayılı İş K.'nun 20. maddesi uyarınca iş sözleşmesi feshedilen işçinin, feshin geçersizliği ve işe iade davasını fesih bildirim tarihinden itibaren bir ay içinde açması gerekir. Bu süre hak düşürücü süredir. Dosya içeriğine göre davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesinin feshedildiğinin 16.06.2006 tarihinde bildirildiği, davacının bu fesih bildiriminden sonra 20.06.2006 tarihinde 20 günlük ve takip eden 10.07.2006 tarihinde bir kez daha 20 günlük rapor aldığı, davanın ise bir aylık süre geçtikten sonra 08.08.2006 tarihinde açıldığı anlaşılmaktadır. İstirahat raporu alınması hak düşürücü süre olan dava süresinin kesilmesine ve durmasına neden olmaz. Hak düşürücü süre içinde açılmayan davanın reddi gerekir. Yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dai-remizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK
- ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. DAVANIN REDDİNE,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 20 YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 450 YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 21.05.2007 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2006/13878 E.
KARAR NO : 2006/15652.
KARAR TARİHİ : 29.05.2006
İLGİLİ MEVZUAT : 5521 Sayılı İş Mahkemeleri
Kanunu Md. 5
KARAR ÖZETİ : Yetkili İş Mahkemesinin
Tespiti

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde HUMK'da düzenlenen genel yetki kuralından farklı olarak özel bir düzenleme ile işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesi de davanın açılabilceği yer olarak öngörülmüştür. Bu özel yetki düzenlemesinde davacının işçi ya da işveren olması ayrımı yapılmamış, "iş mahkemelerinde açılacak her dava" ifadesi kullanılmıştır. Bu nedenle davacı işveren bu kurala dayanarak işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu İstanbul iş mahkemesinde bu davayı açabilir. İşin esasının incelenmesine geçilmesi gerekirken, yetkisizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Davacı işveren, davalı işçinin sebep olduğu zararın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davanın yetki yönünden reddine karar vermiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı işveren; davalı işçinin sebebiyet verdiği zararın ödetilmesine karar verilmesi istemi ile işyerinin bulunduğu İstanbul iş mahkemesinde dava açmıştır.

Mahkeme davayı yetki yönünden ret etmiştir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 5. maddesine

göre "İş Mahkemelerinde açılacak her dava açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir..." Anılan yasa maddesinde HUMK.da düzenlenen genel yetki kuralından farklı olarak özel bir düzenleme ile işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesi de davanın açılabilceği yer olarak öngörülmüştür. Bu özel yetki düzenlemesi yapılır iken davacının işçi ya da işveren olması ayrımı yapılmamış "iş mahkemelerinde açılacak her dava" ifadesi kullanılmıştır. Davacı işveren bu kurala dayanarak işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu İstanbul İş Mahkemesinde bu davayı açmayı tercih etmiştir.

Açıklanan nedenlerle işin esasının incelenmesine geçilmesi gerekirken yazılı şekilde yetkisizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.05.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2008/2133 E.
KARAR NO : 2008/3907 K.
KARAR TARİHİ : 24.03.2008
İLGİLİ MEVZUAT : 506 Sayılı Sosyal Sigortalar
Kanunu Md. 79/10 (5510 Sayılı Sosyal Sigortalar
ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Md.86/9)
KARAR ÖZETİ : Sigortalılığın Tespiti.

Sigortalılığın tespitine ilişkin davalarda, işe giriş bildirgesinin verilmiş olması yeterli olmayıp, fiili olarak sigortalının o işyerinde çalıştığının tespiti gerekir.

DAVA: Davacı, 10.09.1979 tarihli işe giriş bildirgesiyle 1 gün asgari ücretle çalıştığının ve bu çalışma-

nın diğer sigortalı sürelerine eklenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilâmında belirtildiği şekilde isteğın kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, davalı Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğının süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra işın gereğı düşünöldü ve aşğıdaki karar tespit edildi:

YARGITAY KARARI:

Dava, 10.09.1979 tarihinde davacının 1 gün süre ile çalıştığının tespiti istemine ilişkindir.

Mahkemece yapılan araştırma hüküm kurmaya yeterli değildir. Yasal dayanağı 506 Sayılı Kanunu'nun 79/10. maddesi olan bu tür davalarda, çalışma iddiasının gerçeğe uygunluğu özel bir duyarlılıkla araştırılmalıdır.

Sigortalılığın tespitine ilişkin davalarda, işe giriş bildirgesinin verilmiş olması yeterli olmayıp, fiili olarak sigortalının o işyerinde çalıştığının tespiti gerekir.

Davacı ile davalı işveren arasında baba oğul ilişkisinin bulunması, işyerinin yasa kapsamından çıkarılmasından sonra sigortalı imzasını dahi içermeyen işe giriş bildirgesi ile davacının 10.09.1979 tarihinden işe başladığının Kuruma bildirilmesi karşısında; sigortalının talep konusu ettiğı günde ilgili primin işverence yatırılması gerektiğı halde, işveren babanın, davacı oğlunu, sosyal güvenlik haklarından mahrum etmesinin hayatın olağan akışına ters düşeceğı ve davacının fiili çalışmanın varlığını ve primin işverence yatırıldığı hususunu ispat edememiş

olması nedeniyle, ispat edilemeyen davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde kabule karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalı Kurumunun bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, 24/03/2008 gününde oybirliğıyla karar verildi.



Mevzuat

Hazırlayan: Av. Füsün GÖKÇEN

Endüstri İlişkileri Kapsamında Mevzuattaki Değişiklikler Temmuz - Ağustos 2008 Dönemi

01 Temmuz 2008 tarihinden itibaren çalışma hayatına ilişkin gösterge rakamları değişmiştir:

ASGARİ ÜCRET	SOSYAL SİGORTALAR PRİMİNE ESAS KAZANÇ ALT VE ÜST SINIRLARI	KIDEM TAZMİNATI TAVANI	ÇOCUK ZAMMI	AİLE YARDIMI
16 yaşını doldurmuş işçilere 21,29 YTL (aylık) 638,70 YTL	ALT SINIR Günlük 21,29 YTL Aylık 638,70 YTL	2.173,19.-YTL/Yıl	Bir çocuk için 12,86.-YTL/Ay	77,17.-YTL/Ay
16 yaşını doldurmamış işçilere 18,02 YTL (aylık) 540,60 YTL	ÜST SINIR Günlük 138,39 YTL Aylık 4151,70 YTL		İki çocuk ve fazlası için toplam 25,72.-YTL/Ay	

05 Temmuz 2008 tarih ve 26927 sayılı Resmi Gazete’de “Atık Yönetimi Genel Esaslarına İlişkin Yönetmelik” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:

Yönetmelik hükümlerine göre, “atıkların yarattığı çevresel kirlenme ve bozulmadan doğan zararlardan dolayı atığın sahipleri, taşıyıcıları, geri kazanımcıları ve bertaraf edicileri müteselsilen kusur şartı aranmaksızın sorumlu olacakları hükme bağlanmıştır.

17 Temmuz 2008 tarih ve 26939 sayılı Resmi Gazete’de Çevre ve Orman Bakanlığı’nca hazırlanan “Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:

Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED) sürecinde uyulacak idari ve teknik usul ve esasları düzenlemek amacıyla hazırlanan söz konusu Yönetmeliğin 28. maddesi uyarınca 16 Aralık 2003 tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan aynı isimli Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Ek-I’de yer alan “Çevresel etki değerlendirme uygulanacak projeler listesi”nde “Çimento fabrikaları veya klinker üretim tesisleri” 31. sırada yer alır iken, Ek-II’de yer alan “Seçme-eleme kriterleri uygulanacak projeler listesi”nde “Klinker öğütme tesisleri” 22. sırada bulunmaktadır.

19 Temmuz 2008 tarih ve 26941 sayılı Resmi Gazete’de “Dernek, Vakıf, Sandık ve Diğer Kuruluşlardan Bireysel Emeklilik Sistemine ve Yıllık Gelir Sigortasına Aktarım Hakkında Yönetmelik” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:

Yönetmelik ile üyelerine veya çalışanlarına emekliliğe yönelik taahhütte bulunan dernek, vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketindeki emekliliğe yönelik birikimlerin veya taahhütlere ilişkin tutarların kısmen veya tamamen bireysel emeklilik sistemine veya yıllık gelir sigortasına aktarılmasına ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir.

23 Temmuz 2008 tarih ve 26945 sayılı Resmi Gazete’de 5787 sayılı “Kamu Finansmanı ve Borç Yönetiminin Düzenlenmesi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:

23 Temmuz 2008 tarih ve 26945 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5787 sayılı Kamu Finansmanı ve Borç Yönetiminin Düzenlenmesi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un, 18. madde ile “Konut Edindirme Yardımı” ödemelerinin yapılabilmesine olanak tanınmaktadır.

30 Temmuz 2008 tarih ve 26952 sayılı Resmi Gazete’de “Atık Yağların Kontrolü Yönetmeliği” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:

21.01.2004 tarihli önceki yönetmeliği yürürlükten kaldıran söz konusu yönetmelik, I., II. ve III. Kategori atık yağların üretimi, geçici depolanması, toplanması, taşınması, işlenmesi, bertarafı, ithalat ve ihracatı ile transit geçişine ilişkin yasak, sınırlama ve yükümlülükleri, alınacak önlemleri ve yapılacak denetimleri kapsamaktadır.

01 Ağustos 2008 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Tahsilat Daire Başkanlığı’nca “18-29 yaş aralığında olan erkek ve 18 yaşından büyük kadın sigortalılardan yeni işe alınanlara ilişkin işveren hissesi sigorta prim teşviki” konulu 2008-73 sayılı Genelge yayımlanmıştır:

Genelgede işveren hissesi prim teşviki ile ilgili olarak; 18 yaşından küçük sigortalıların işe alınması halinde teşvikten 18 yaşına girdikleri gün itibarıyla yararlanılması, Sigortalının ücretli izinli olduğu veya istirahatlı olduğu ve fiilen çalıştırılmadığı süreler (hafta tatili hariç) için teşvikten yararlanılmayacağı, 01 Temmuz 2008 ile 30 Haziran 2009 tarihleri arasında 506 sayılı Kanun kapsamına giren işyerlerinde daha önce sigortalı çalıştırılmadığı için ortalama sigortalı sayısı hesaplanmaksızın teşviklerden yararlanılması, Teşvik kapsamındaki ortalama sigortalı sayısının tespitinde hem asıl işverenin hem de aracılardan çalıştırdığı sigortalıların birlikte ele alınması, 5763 sayılı Kanun uyarınca özürü istihdamı için getirilen teşvik ile genç ve kadın sigortalı istihdamı için getirilen teşvikten aynı sigortalı için yararlanılmayacağı esasları hükme bağlanmaktadır.

06 Ağustos 2008 tarih ve 26959 sayılı Resmi Gazete’de Maliye Bakanlığı’nca hazırlanan “5746 Sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun Genel Tebliği (Seri No: 1)” yayımlanmıştır:

Tebliğ uyarınca gelir vergisi stopajı teşvikinin hesaplanmasında, kapsama giren personelin fiilen Ar-Ge ve yenilik faaliyetlerine ayırdıkları zamanın, toplam çalışma zamanına oranının esas alınacağı hükme bağlanmaktadır.

06 Ağustos 2008 tarih ve 26959 sayılı Resmi Gazete’de Türkiye İş Kurumu’nca hazırlanan “4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nun 20 nci Maddesine ve 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 108 nci Maddesine İstinaden Uygulanacak İdari Para Cezaları Hakkında Tebliğ” yayımlanmıştır:

Tebliğ’de, 4904 sayılı Kanun ile diğer ilgili mevzuata aykırı olarak faaliyet gösterenlere uygulanacak idari para cezalarının miktarları ile tahsilat ve itiraz usulleri düzenlenmektedir.

15 Ağustos 2008 tarih ve 26968 sayılı Resmi Gazete’de “Türkiye İş Kurumu Hizmetlerinin Elektronik Ortamda Yürütülmesi Hakkında Yönetmelik” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’na dayanılarak hazırlanan Yönetmelik, Türkiye İş Kurumu’nun elektronik ortamda vereceği hizmetler ile elektronik ortamda bilgi ve belge alınıp verilmesi, arşivlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir.

19 Ağustos 2008 tarih ve 26972 sayılı Resmi Gazete’de “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:

Söz konusu Kanun ile; 506 sayılı Kanun’un geçici 20. maddesindeki sandıkların statülerine tabi personel, 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile çeşitli kanunlarda öngörülen işveren prim teşviklerinin uygulamasına dahil edilmekte, 5510 sayılı Kanun’a eklenen geçici 24. madde kapsamına giren borçları anılan madde hükümlerine göre yapılandırılmamış olan işverenlere bu borçlarını yeniden yapılandırma olanağı tanınmaktadır.

19 Ağustos 2008 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Tahsilat Daire Başkanlığı'nca "Özürlü sigortalıların istihdamına ilişkin işveren hissesi prim teşviki" konulu 2008-77 sayılı Genelge yayımlanmıştır:

Genelge'de, özürlü statüsünde çalıştırılan sigortalılara ilişkin yapılacak başvurunun şekli ve istenecek belgeler, başvuru üzerine Sosyal Güvenlik İl/Merkez Müdürlüklerince yapılacak işlemler, aylık prim ve hizmet belgelerinin verilmesi, Hazinece karşılanacak olan işveren hissesi sigorta priminin hesaplanması ve primlerin ödenmesi ve diğer teşviklerden yararlanılmasına ilişkin usul ve esaslar konularında detaylı açıklamalara yer verilmektedir.

20 Ağustos 2008 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Tahsilat Daire Başkanlığı'nca "Sosyal güvenlik alacaklarının, 5510 sayılı Kanun'un geçici 25. maddesine göre peşin veya taksitle ödenmesi" konulu 2008-79 sayılı Genelge yayımlanmıştır:

5510 sayılı Kanun'un geçici 24. maddesi kapsamına giren borçları anılan madde hükümlerine göre yapılandırılmamış olan işveren ve sigortalıların, geçici 25. maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yirmi gün içinde yazılı olarak Kurum'a başvurmaları kaydıyla, söz konusu madde kapsamına giren borçların bu maddede belirtilen şartlarla peşin veya oniki aya kadar taksitler halinde ödenebileceği hükmüne bağlanmıştır.

22 Ağustos 2008 tarih ve 26975 sayılı Resmi Gazete'de "Yeni Türk Lirası ve Yeni Kuruşta Yer Alan Yeni İbarelerinin Kaldırılmasına ve Uygulama Esaslarına İlişkin Tebliğ" yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:

Söz konusu Tebliğ ile 1 TL ile 50, 25, 10, 5 ve 1 Krş madeni paraların 01/01/2009 tarihinde tedavüle çıkarılacağı, halen tedavüle olan 1 YTL ile 50, 25, 10, 5 ve 1 Ykr madeni paraların, tedavüle çıkarılacak yeni madeni paralarla, 01/01/2009-31/12/2009 tarihleri arasında, birlikte tedavüle olacağı hükmüne bağlanmıştır.

28 Ağustos 2008 tarih ve 26981 sayılı Resmi Gazete'de Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hazırlanan "Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği" ile "Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği" yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde özetle;

6. maddeye göre Sosyal Sigorta İşlemlerine ilişkin kayıtların elektronik ortamda tutulması esası benimsenmiş, 11. maddesine göre Kanunun 4. maddesi birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için çalışmaya, meslekî eğitime veya zorunlu staja başladıkları tarihten itibaren sigortalı hak ve yükümlülüklerinin başlayacakları hükmüne alınmıştır. Ayrıca, Yönetmeliğin 14. maddesine göre Kanunun 4. maddesi birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olanların sigortalılıkları hizmet akdinin sona erdiği tarihte sona erecek ve bu tarih işverenleri tarafından, on gün içinde Kuruma bildirilecektir.

Sigortalı işe giriş bildirgesi dışında, başka biçimlerde yapılan bildirimler geçerli sayılmayacaktır.

Sigortalılığın sona ermesine ilişkin bildirimler, eklerde yer alan sigortalı işten ayrılış bildirgesiyle sigortalılığın sona ermesini takip eden on gün içinde e-sigorta ile yapılacaktır.

Yönetmeliğin 33. maddesine göre, alt işveren, sigortalı çalıştırmaya başlamadan önce asıl işverenle yapmış olduğu sözleşmenin Kuruma ibraz edilmesi kaydıyla mevzuattan doğan yükümlülüklerini, Kurumca verilecek alt işveren numarası ile asıl işverenin işyeri dosyası üzerinden yerine getirecektir.

Yönetmeliğin 107. maddesine göre, sigortalının bir günlük prime esas tutulacak kazancı, bir ay için prime esas tutulacak kazancının otuzda biri olacak, bir ay içinde tam çalışan ve buna göre ücret alan sigortalı, prim ödeme gün sayısı ayın kaç gün olduğuna bakılmaksızın 30 gün üzerinden bildirilecektir.

Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği'nde özetle;

Yönetmeliğin "genel ilkeler" başlıklı 5. maddesinde Kanunun 60. maddesinde sayılan kişilerin genel sağlık sigortalısı olması zorunlu kılınmış, 6. maddesinde genel sağlık sigortalıları sayılmıştır.

Yönetmeliğin 13. maddesinde genel sağlık sigortası prim oranları belirlenmiştir. Buna göre genel sağlık sigortası prim oranı, Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri ile Kanunun 5. maddesi (g) bendi kapsamındaki için Kanunun 82. maddesinin birinci fıkrasına göre hesaplanan prime esas kazancın %12,5'idir. Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri ile Kanunun 5. maddesi (g) bendine tabi olanlar için bu primin % 5'i sigortalı, %7,5'i ise işveren hissesidir.

18. İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Dünya Konferansı gerçekleştirildi

■ Her üç yılda bir ILO tarafından organize edilen “İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Dünya Konferansı”nın 18’incisi 29 Haziran – 03 Temmuz 2008 tarihleri arasında Güney Kore’nin başkenti Seul’de ILO, Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (ISSA) ve Kore İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (KOSHA) tarafından gerçekleştirilmiştir. Kongre, sempozyumlar ve oturumlar, İSG Fuarı, Poster Bildiri ve İSG Filmleri Gösterimi bölümlerinden oluşmuştur.

Konferansa Sendikamız Araştırma Uzmanı Serdar ŞARDAN’ın yanısıra, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Mustafa KONUK, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Kasım ÖZER, İSGÜM Müdürü Adnan İNEM, İş Sağlığı

ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İş Güvenliği Daire Başkanı Mustafa BİRBENLİ ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan 2 uzman iştirak etmiştir. Ayrıca, Hacettepe Üniversitesi Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı Öğretim Üyelerinden Ali Naci YILDIZ ve İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. Halim İŞSEVER, Doç. Dr. Haluk İNCE ve Doç. Dr. Nurhan İNCE de konferansa katılmışlardır.

29 Haziran 2008 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Mustafa KONUK’un da iştirak ettiği “İş Sağlığı ve Güvenliği Zirvesi” gerçekleştirilmiş ve neticesinde “Kore Deklarasyonu” kabul edilmiştir.



Kongrenin fuar kısmında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da gerçekleştirdiği faaliyetleri tanıtmak ve İstanbul'da 2011 yılında düzenlenecek olan "19. İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Dünya Konferansı" hakkında bilgi vermek üzere bir stant açmıştır.

Kongrede çok çeşitli konularda sempozyumlar, genel görüşmeler ve özel toplantılar düzenlenmiştir. Ancak, kongrede özellikle iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri ve ILO-OSH 2001 yönetim sistemi üzerinde durulmuştur. Kongrenin sempozyum bölümünde, Asbest, Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi Hususunda Bilgi Transferi, İSG'nin Yönetimi, 21. Yüzyılda İSG, Sosyal Koruma ve Göçmen İşçiler, Risk Yönetimi, Kayıtdışı Sektörde İSG gibi konularda 48 adet paralel oturumlar düzenlenmiştir.



Kongrenin kapanışında katılımcıları Türkiye'ye davet etmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Mustafa KONUK, kapanış konuşması gerçekleştirmiştir.

Orta kademe yöneticilerin İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri devam ediyor

■ 2008 yılı Nisan ayı itibariyle başlayan "Orta Kademe Yöneticilerin Davranış Odaklı İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri"ne Ağustos ayında gerçek-

leştirilen 6 eğitimle birlikte devam edilmiştir. Sendikamıza Üye Fabrikalarda gerçekleştirilen eğitimlere, müdür, şef, mühendis ve teknisyen düzeyindeki,



direkt olarak işçi ile birebir ilişki içinde olan, orta kademe yöneticiler iştirak etmektedir.

Eğitimlerin 2009 yılı Haziran ayı itibariyle düzen-

lenecek toplam 60 eğitim ile birlikte tamamlanması planlanmaktadır. Ağustos ayında gerçekleştirilen eğitimlerin tarihleri ve düzenledikleri Fabrikalar aşağıdadır.



Fabrika Adı	Eğitim Tarihi
Kars Çimento	11 - 12 Ağustos 2008
Aşkale Çimento	14 - 15 Ağustos 2008
Adana Çimento	18 - 19 Ağustos 2008
Çimsa Mersin	21 - 22 Ağustos 2008
Set Ambarlı Tesisi	25 - 26 Ağustos 2008
Lafarge Aslan Çimento	28 - 29 Ağustos 2008



El aletleri kullanımında İSG eğitimi

■ Cimpor Grubu kapsamında, el aletleri kullanımına dayalı meydana gelen iş kazalarının engellenmesi ve çalışanların bilinç seviyelerini yükseltmek amacıyla 19 Haziran 2008 tarihinde, Cimpor Sivas Çimento'da Makine Bakım Mühendisi Öner Erdeve tarafından Makine Bakım ve Elektrik Bakım çalışanlarına "El Aletleri Kullanımında İş Sağlığı ve Güvenliği" eğitimi verilmiştir.



Cimpor Yibitaş Sivas Çimento iş sağlığı ve güvenliğini sosyal hayata taşıyor

■ Her yıl geleneksel olarak düzenlenen “İş Sağlığı ve Güvenliği Pikniği” bu yıl 21 Haziran 2008 Cumartesi günü fabrika çalışanlarının ve ailelerin katılımıyla gerçekleşmiştir. Cimpor Yibitaş CEO’su Edney Viera’nın da ailesiyle katıldığı piknikte, “Yılın İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışanı”na ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Ligi” birincilerine madalyaları verilmiştir.



Öneri - ramak kala bildirimini yapan personele teşekkür belgeleri verildi

■ 2008 yılı Mart-Nisan-Mayıs dönemlerinde Bolu Çimento Fabrikası’nda ramak kala olay bildirimini yapan ve önerisi kabul edilen kapsam içi ve kapsam dışı personele teşekkür belgeleri, Genel Müdür Kemal DOĞANSEL tarafından verilmiştir.



Sabancı Holding'in yeni "İnsan Kaynakları Grup Başkanı" Mhemet Göçmen

■ Akçansa Genel Müdürü ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet Göçmen 01 Ağustos 2008 tarihi itibarıyla Sabancı Holding İnsan Kaynakları Grup Başkanlığı görevine başlamıştır.



Göçmen, 1957 yılında Bursa'da doğmuştur. Galatasaray Lisesi ve ODTÜ Endüstri Mühendisliği eğitiminin ardından Amerika'da Syracuse Üniversitesi'nde Endüstri Mühendisliği ve Yöneylem Araştırması üzerine yüksek lisans öğrenimi görmüştür. Çalışma hayatına 1983 yılında Çelik Halat ve Tel San. A.Ş.'de başlayan Göçmen, 1996-2002

yılları arasında Lafarge Ekmel Beton A.Ş. Genel Müdürlüğü ve Lafarge Türkiye İş Geliştirme ve Dış İlişkiler Başkan Yardımcılığı görevlerini yürütmüştür. 2003 yılı Haziran ayından itibaren Akçansa Çimento Sanayii ve Ticaret A.Ş.'de Genel Müdür olarak görev yapan Mehmet Göçmen, 01 Ağustos 2008 tarihinde Sabancı Holding İnsan Kaynakları Grup Başkanlığı'na atanmıştır. Ayrıca Göçmen, 31 Mart 2008 tarihinden itibaren Sendikamız Yönetim Kurulu Üyeliği görevini yürütmektedir.

Çimento İşveren olarak Mehmet Göçmen'e yeni görevinde başarılar dileriz.

Akçansa'da 'Gürdal' dönemi

■ Mehmet Göçmen'den boşalan Akçansa Genel Müdürlüğü Görevine 01 Ağustos 2008 tarihi itibarıyla Hakan Gürdal getirilmiştir.



1996 yılından beri Akçansa'da çalışan Gürdal, Strateji ve İş Geliştirme Müdürlüğü, Çimento Satış ve Pazarlama Genel Müdür Yardımcılığı, Hazır Beton Genel Müdür Yardımcılığı, Hazır Beton ve Satın Alma Genel Müdür Yardımcılığı ile Hazır Beton ve Agregada Genel Müdür Yardımcılığı görevlerinde bulunmuştur.

1989 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği Bölümü'nü bitirdikten sonra 1990'da İstanbul Üniversitesi Uluslararası İşletme Bölümü'nde yüksek lisansını tamamlayan Gürdal çalışma yaşamına, 1990 yılında Alo Mintax Deterjan Endüstrisi'nde Satış Temsilcisi olarak başlamış, 1991 yılında Tek Plastik A.Ş.'de Fabrika Müdürü, 1995-1996 yılları arasında ise Akçansa Çanakkale Çimento'da Ticaret Genel Müdür Yardımcısı olarak görev almıştır.

Çimento İşveren olarak Hakan Gürdal'a yeni görevinde başarılar dileriz.

Aşkale'den Erzincan ve Gümüşhane'de dev yatırım



■ Aşkale Çimento, Erzincan ve Gümüşhane Çimento Fabrikaları'nın temelini Haziran ayında atmıştır. 38 milyon dolarlık iki dev projenin 2009'un ilk aylarında hizmete girmesi planlanmaktadır.

15 yıl önce sadece Aşkale'de bulunan fabrika ile yola çıkan şirket; bugün Erzurum, Aşkale, Trabzon, Ağrı, Erzincan ve Gümüşhane'de devasa tesislere sahip olmuştur. Aşkale Çimento ayrıca; geçtiğimiz yıl Türkiye'nin en büyük 309. sanayi kuruluşu olurken, 2007 yılı rakamlarına göre Türkiye'nin en çok vergi ödeyen 94. firması olarak tespit edilmiştir.

Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik, Erzincan ve Gümüşhane'de başlanan iki fabrika inşaatının hızla devam ettiğini belirterek, "Bu tesislerimizin devreye girmesi ile birlikte hem yüzlerce gencimiz iş imkanı bulacak hem de bölge ekonomisi hareketlenecektir. 2009'un ilk çeyreğinde bu yatırımları faaliyete geçireceğiz. Böylece bölgesel yatırımlarımıza verdiğimiz önemi bir kez daha pekiştirmiş olacağız. Çalışanımızın, ortaklarımızın ve bize



güvenen insanların beklentilerini da asla boşa çıkarmadık" demiştir.

Bölgede ve Türkiye'de, Aşkale Çimento'nun bir güç haline geldiğini belirten Yücelik, "Bu ve benzeri girişimlerimiz, kapasite artırımlarımız, yatırımlarımız ihracata yönelmemizde güçlü bir dayanak olacak. Aynı zamanda daha fazla üretim, daha fazla istihdam ve daha fazla katma değer imkanı bulacağız. Aşkale Çimento'nun misyonunda ve vizyonunda da bu ve benzeri değerler vardır. İnşa ettiğimiz tesislerin çevre ve insana zarar vermemesi noktasında gereken tüm yatırımlar yapılmaktadır" şeklinde konuşmuştur.

Erzincan ve Gümüşhane'de inşa edilen tesislerin 38 milyon dolara mal olacağını belirten Aşkale Çimento Genel Müdürü Nihat Kılıç, "Öğütme, paketlenme ve dolmuş özelliği taşıyan iki tesisimizin saatlik kapasiteleri 100 tondur. Tesislerin inşaatı eş zamanlı olarak başladı ve 2009 yılının ilk aylarında devreye girmesini planlıyoruz. Bu şekilde söz konusu bölgelerin çimento ihtiyaçları daha seri karşılanacaktır. Her iki tesiste de ortalama 100 kişiyi istihdam etmeyi planlıyoruz" şeklinde bilgi vermiştir.



“Yanma ve 10 Altın Kural” ile “Öğütme Optimizasyonu” eğitimleri verildi

■ Cimpör Sivas Çimento’da, Cimpör Çorum Fabrikası Farin Fırın Şefi Murat Çağlayan tarafından 05 Haziran 2008 tarihinde “Yanma ve 10 Altın Kural” ve 06 Haziran 2008 tarihinde ise “Öğütme Optimizasyonu” eğitimleri verilmiştir.

“Yanma ve 10 Altın Kural” eğitiminde kaliteli klinker üretimi, brölörün yapısı, çevre standartları ve kömür karışımları katılımcılara anlatılmıştır. “Öğütme Optimizasyonu” eğitiminde ise çalışanlara değirmen ünitesindeki ana ekipmanların her birinin rolü ve fonksiyonları anlatılmış, en etkili öğütmeyi sağlayacak parametreler, düzensizliği ortadan kaldırmak için ana ekipmanlardaki gerekli kontrollerin yapılması, speratör ve değirmenlerdeki etkinlik konusunda gerekli faktörlerin takip edilmesi hakkında bilgiler verilmiştir.



Çimsa Çimento’da görev değişikliği

■ Çimsa Çimento Mersin Fabrikası’nda Genel Müdür Basri Dinçer’den boşalan yere Niğde Fabrikası Genel Müdürü Doğan Özkul geçmiş, Niğde Çimento’nun yeni Genel Müdürü ise Levent Öncel olmuştur.

Doğan Özkul, 1953 yılında Kütahya’nın Emet ilçesinde doğmuştur. İstanbul Üniversitesi Kimya Fakültesi’nden Yüksek Kimya Mühendisi olarak mezun olduktan sonra

1976 yılında Zeytinburnu Çimento Fabrikası’nda çalışma hayatına başlamış; askerlik hizmetinin ardından 1978-1983 yılları arasında Çanakkale Çimento Fabrikası’nda ve 1983-1987 yılları arasında



Doğan Özkul

da Enkateknik firması ile Musul’daki Çimento Fabrikasında görev yapmıştır. Türkiye’ye dönüş yaptığı 1988 yılından 2005 yılına kadar Akçansa Büyükçekmece Fabrikası’nda Üretim Müdürlüğü görevi ile çalışma hayatına devam edip, 2005 yılında Akçansa’nın iştiraki olan Karçimsa’da Şirket Müdürlüğü yapmıştır. Özkul, 01.11.2007 tarihinde başladığı Çimsa Çimento Niğde Fabrikası’nda Fabrika Müdürlüğü görevinden sonra,

09.06.2008 tarihinden itibaren de Çimsa Çimento Mersin Fabrikası Fabrika Müdürlüğü görevini yürütmekte olup, İngilizce bilmektedir.

Levent Öncel, 1966 yılında Tarsus'ta doğmuştur. ODTÜ Mühendislik Fakültesi Kimya Mühendisliği Bölümünden 1988 yılında mezun olduktan sonra ayrıca Mersin Üniversitesi Jeoloji Mühendisliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrenimini tamamlayarak, 1999 tarihinde mezun olmuştur. 1988 yılında Berdan Tekstil A.Ş.'de İşletme Mühendisi olarak çalışma hayatına atılan Öncel, 1990 yılında Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Mersin Fabrikası'nda Kalite Kontrol Mühendisi olarak göreve başlamış,



Levent Öncel

sırasıyla Proses Kontrol Şefliği, Kalite Kontrol Müdürlüğü ve Üretim Müdürlüğü görevlerini yürütmüştür. 09.06.2008 tarihinden itibaren Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Niğde Fabrika Müdürlüğü görevini yürüten Öncel, evli ve bir çocuk babası olup, İngilizce bilmektedir.

Çimento İşveren olarak Doğan Özkul ve Levent Öncel'e yeni görevlerinde başarılar dileriz.

Çimentaş'ta ödül töreni

■ Çimentaş Spor Kulübü ritmik jimnastik branşında 2007 – 2008 sezonunda ulusal ve uluslararası yarışmalarda dereceye giren 16 sporcusunu ve 3 antrenörünü toplam 51 altın ile ödüllendirmiştir.

Türk Ritmik Jimnastik Milli Takımı'nın bugüne kadar kazandığı önemli başarılarında en büyük payın Çimentaş Amatör Atletizm İhtisas Kulübü (AAİK) sporcularına ait olduğunun vurgulandığı tören, Gençlik ve Spor İl Müdürü Sabri Sadıklar, Çimentaş

Spor Kulübü Başkanı Mustafa Güçlü, 2. Başkanı Ali İhsan Özgürman ve diğer yöneticilerin katılımıyla 07 Ağustos 2008 tarihinde gerçekleştirilmiştir.

2007-2008 sezonu Türkiye Kulüplerarası Şampiyonası'nda bu yıl takım olarak büyükler ve gençler kategorisinde Türkiye Şampiyonu olan Çimentaş AAİK, yine takım olarak yıldızlar kategorisinde Türkiye 2'ncisi, küçükler kategorisinde ise Türkiye 3'üncüsü olmuştur.



ÇİMENTAŞ AAIK SPORCULARININ ALDIĞI ULUSAL ve ULUSLARARASI BİREYSEL BAŞARILAR

YARIŞMA ADI	ADI SOYADI	DERECESİ
KULÜPLERARASI BÜYÜKLER	BERFİN SÜTÇÜ	Türkiye Şampiyonu
KULÜPLERARASI GENÇLER	BURÇİN NEZİROĞLU	Türkiye Şampiyonu
KULÜPLERARASI YILDIZLAR	ZEYNEP KÜSE	Türkiye 2'ncisi
KULÜPLERARASI KÜÇÜKLER	ÖYKÜ ARSLAN	Türkiye 3'üncüsü
1.KARADENİZ OYUNLARI	BURÇİN NEZİROĞLU	Genel Tasnif 3'üncüsü - İp Aleti 3'üncüsü - Top Aleti 3'üncüsü
	GÖRKEM YALÇINTAN	Çember Aleti 3'üncüsü
2008 İTALYA AVRUPA ŞAMPİYONASI	GÖZDE ÖZKEBAPÇI	Genel Tasnif 8'incisi - İp Aleti 7'ncisi
2008 ALMANYA GRAND-PRİX	GÖRKEM YALÇINTAN	Çember Aleti 3'üncüsü - İp Aleti 3'üncüsü
	BURÇİN NEZİROĞLU	Top Aleti 3'üncüsü
2008 KİEV DERİUGİNA CUP	BURÇİN NEZİROĞLU	Çember Aleti 5'incisi
BULGARİSTAN ALEGRO CUP	EDA COŞKUN	Genel Tasnif 3'üncüsü - Kurdela Aleti 3'üncüsü
	EKİN GÜLER	Genel Tasnif 3'üncüsü - Top Aleti 3'üncüsü
	ÖYKÜ ARSLAN	Serbest Seri 3'üncüsü



Liderlik yolculuğu eğitimleri alındı

■ Selcen Danışmanlık ve Eğitim Hizmetleri tarafından, 01-02 Temmuz 2008 tarihlerinde, iki farklı grupta, Müdür ve Şef pozisyonları olmak üzere özellikle üst yönetimin katılımının sağlandığı, Liderlik Eğitimleri gerçekleştirilmiştir. Fabrika üst yönetiminin liderlik yaparken, liderlik tarzlarını anlamlarına ve liderlik potansiyellerinin gelişmesine yardımcı olmanın amaçlandığı eğitimlerde toplam kalite sürecinde liderin rolü, hiyerarşik yapı içinde liderlik becerilerinin kullanımı, farklılıklardan oluşacak dengesizlikleri giderici liderlik becerilerini geliştirme konuları ele alınmıştır.



Eğitim Programının İçeriği

1. İÇİMİZDEKİ LİDER

- Liderlik Nedir?
- Liderlik ve Yöneticilik Arasındaki Farklar
- Liderlik Üçgeni
- Liderlik Becerileri
- Bizi Liderliğe Taşınacak On Adım
- Farkındalık ve Esneklik

2. LİDERLİK VE İŞBİRLİĞİ

- İnsan İlişkileri – Birlikte Çalışma
- Başkalarını Geliştirme – Motivasyon ve Koçluk
- İletişim
- Vizyon

3. LİDERLİK VE BÜTÜNLEŞTİRME

- Dönüşüm Liderliği
- Ekip Liderliği

Adana Çimento Sanayii T.A.Ş. İskenderun Tesisleri'nde rekor satış

■ Adana Çimento Sanayii T.A.Ş. İskenderun Tesisleri Temmuz ayı satışlarında 100.000 ton barajını geçmiştir. Temmuz ayı satışlarında 101.500 ton sa-

tış yaparak 100.000 ton rekoru kırmanın sevinci ve gururu Tesis çalışanlarıyla paylaşmıştır.



Limak Kurtalan'da görev değişikliği

■ Limak Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Kurtalan Fabrikası'nda Genel Müdürlüğe daha önce Genel Müdür Teknik Yardımcılığı görevini yürüten Hamza Oduncu getirilmiştir.

Hamza Oduncu, 1966 yılında Antakya'da dünyaya gelmiştir. Kimya Mühendisi olan Oduncu, 1991-1995 yılları arasında ÇİTOSAN'a bağlı Elazığ Çimento Fabrikası'nda Üretim Mühendisi olarak çalışmıştır. 1995 yılında askerliğini tamamladıktan sonra Van Çimento Fabrikası'nda 6 ay görev yapan Oduncu, 1996-2006 yılları arasında OYAK'a



Hamza Oduncu

bağlı Elazığ Çimento Fabrikası'nda Üretim Şefliği ve Üretim Müdürlüğü görevlerinde bulunmuştur. Oduncu, 2006-2008 yılları arasında Limak Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Gaziantep Fabrikası'nda Genel Müdür Teknik Yardımcılığı görevini yürüttükten sonra 22 Ağustos 2008 tarihi itibarıyla aynı kuruluşun Kurtalan Fabrikası'na Genel Müdür olarak atanmıştır. Hamza Oduncu evli ve iki çocuk babasıdır.

Çimento İşveren olarak Hamza Oduncu'ya yeni görevinde başarılar dileriz.

Set Çimento'da çevre yatırımları ve revizyonlar devam ediyor

■ Set Çimento'nun Ankara, Balıkesir ve Trakya Fabrikalarında çevreye yaptığı yatırımlar ve revizyonlar tüm hızıyla devam etmektedir.

Ankara Fabrikası

Set Çimento Ankara Fabrikası'nda bulunan 2 adet fırına ait elektrostatik filitreler torbalı filitrelere dönüştürülmektedir. Bu önemli çevre yatırımı ile toz emisyonu önemli ölçüde azaltılmış olacaktır. 2008 yılı Ağustos ve Eylül aylarında devreye alınacak olan torbalı filitreler ile bacadaki toz emisyon seviyesi 20 mg/Nm³'ün altına düşürülecektir.

Balıkesir Fabrikası

Set Çimento Balıkesir Fabrikası'nda 2008 yılı yatırım ve revizyon çalışmaları tamamlanmıştır. Ön ısıtıcı çift siklon modifikasyonu, elektrofiltre fanı, ID fan, fırın motoru ve redüktörü, ring, manto ve gale değişimleri, alev borusu gibi önemli yenileme işlerinin yapıldığı revizyon çalışmaları 26 günlük bir süre zarfında başarıyla gerçekleştirilmiştir.

Diğer taraftan aynı çalışmalar sırasında elektrofiltre yenileme çalışmaları da tamamlanmış olup, toz emisyonu değerleri 50-60 mg/NM³ seviyesi altına indirilmiştir.

ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi çerçevesinde üretimini devam ettiren fabrikada, 2008 yılında 810 günlük kazasız gün sayısına ulaşılmış olup, fabrika faaliyetlerinde gerek Çevre, gerekse İş Sağlığı ve Güvenliği konuları her zaman öncelikli hedef olarak dikkate alınmaktadır.

Trakya Fabrikası

Set Çimento Trakya Fabrikası 2. Döner Fırın hattında bulunan mevcut iki adet elektrostatik filtrenin devamına bir tane de torbalı filtre yerleştirilerek devreye alınmıştır. Bu önemli çevre yatırımıyla bacadaki toz emisyonunun seviyesi 3 - 4 mg/Nm³'e düşürülmüştür.

Ayrıca 1. Döner fırın soğutucusuna da torbalı filtre kurularak devreye alınmış ve emisyon seviyesi 10 mg/Nm³'ün altına düşürülmüştür. Çevre Bakanlığının Mevcut Emisyon Yönetmeliğine göre bu tür döner fırınların ana bacalarındaki toz emisyon limit değeri 120 mg/Nm³'tür.



Ankara Fabrikası



Balıkesir Fabrikası



Trakya Fabrikası

Üyelerimizden Bursa Çimento Sanayi A.Ş.
Genel Müdürü Mürsel ÖZTÜRK'ün kayınvalidesi,

Sayın,

Pembe AKTAN

16.08.2008 Cumartesi günü vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi **17.08.2008 Pazar günü**
Bayburt-Bespınar Köyü Camii'nde kılınan ikindi namazını müteakip
defnedilmiştir.

Merhumeye Allah'tan rahmet, kederli ailesine ve sevenlerine
başsağlığı dileriz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Üyelerimizden Çimko Çimento ve Beton Sanayi Ticaret A.Ş.
CEO'su H. İlker GÜNER'in annesi,

Sayın,

Necla GÜNER

11.08.2008 Pazartesi günü vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi **12.08.2008 Salı günü saat 11.00'da**
evinden kaldırılmış ve Adana Kabasakal Mezarlığı'nda
defnedilmiştir.

Merhumeye Allah'tan rahmet, kederli ailesine ve sevenlerine
başsağlığı dileriz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

AB27 ülkeleri içinde istihdam oranı¹ 2007 yılı için % 65,4

■ Avrupa Komisyonu İstatistik Ofisi Eurostat'ın, "2007 İşgücü Araştırması" çalışmasını temel alarak hazırladığı rapora² göre AB27 ülkeleri içinde 2007 yılında 15 ve üzeri yaştaki çalışan nüfus 218,5 milyon kişi olmuş ve toplam nüfusun % 65,4'ünü oluşturmuştur. Kadın istihdamı oranı ise % 58,3 olarak gerçekleşmiştir.

Rapora göre 2007 yılı istihdam oranı bir önceki yıla göre 0,9 puan, kadın istihdamı oranı (2006 yılında % 57,3) 1 puan ve 55-65 yaş arası istihdam oranı ise (2006 yılında % 43,5) 0,8 puan artış göstermiştir. İstihdamın en yüksek olduğu ülkeler, Danimarka (% 77,1), İsveç (% 76) ve Avusturya (% 71,4) olurken; en düşük ülkeler ise Macaristan (% 57,3), Polonya (% 57) ve Malta (% 55,7) olarak sıralanmıştır. Kadın istihdamının en yüksek olduğu ülkeler Danimarka (% 73,2), İsveç (% 71,8) ve Hollanda (% 69,6); en düşük olduğu ülkeler ise Yunanistan (% 47,9), İtalya (% 46,6) ve Malta (% 36,9) olmuştur. Yaşlı istihdamının en çok olduğu ülkelere bakıldığında ise İsveç % 70 ile başı çekmekte, son sırada ise % 28,3 ile Malta gelmektedir.

2007 yılında çalışan yarı zamanlı³ kişiler incelendiğinde, AB27 ülkelerindeki yarı zamanlı çalışan kişilerin istihdamının tüm istihdama oranı % 18,2 seviyesindedir. Hollanda'da çalışan nüfusun yarıya yakını yarı zamanlı olarak çalışırken (% 46,8), bu oran Almanya'da % 26 ve İngiltere'de ise %25,5 olarak gerçekleşmiştir. Yarı zamanlı çalışmaya en uzak ülke ise % 1,7 ile Bulgaristan olmuştur.

AB27 ülkelerine 4 ülke daha dahil edildiğinde istihdam oranı % 65,7

Ülkemizin de içinde bulunduğu 4 ülke (Türkiye, İsviçre, Hırvatistan ve Norveç) de araştırmaya dahil edildiğinde istihdam oranı 0,2 puan artmaktadır.

2007 yılı için 31 ülke incelendiğinde istihdam oranı en yüksek ülke İsviçre olurken, en düşük ülke Türkiye olmuştur. Ayrıca kadın istihdamına da bakıldığında Ülkemiz son sırada yer almaktadır (% 23,8).

2007 yılında Ülkemizde 15 ve üzeri yaştaki kişilerin istihdam edilme oranı % 45,8 seviyesinde kalmış; kadın istihdamı ise sadece % 23,8 olarak gerçekleşmiştir. Bunun yanında 55-64 yaş arası istihdam oranı % 29,5, aynı oran kadınlarda ise % 16,5 olmuştur. Öte yandan istihdam edilen nüfusun % 8,8'ini yarı zamanlı çalışanlar oluşturmuş ve bu oranla Ülkemiz 31 ülke arasında 22'nci sırada yer almıştır.



İstihdam ve Yarı Zamanlı İstihdam Oranları 2007 (%)

	İstihdam Oranı 15-54 Yaş Arası			İstihdam Oranı 55-64 Yaş Arası			Yarı Zamanlı İstihdam Oranının Toplam İstihdam İçindeki Payı
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	
EU27	65.4	72.5	58.3	44.7	53.9	36.0	18.2
Avrupa	65.7	73.4	58.0	43.3	52.4	34.7	19.6
Belçika	62.0	68.7	55.3	34.4	42.9	26.0	22.1
Bulgaristan	61.7	66.0	57.6	42.6	51.8	34.5	1.7
Çek Cumhuriyeti	66.1	74.8	57.3	46.0	59.6	33.5	5.0
Danimarka	77.1	81.0	73.2	58.6	64.9	52.4	24.1
Almanya	69.4	74.7	64.0	51.5	59.7	43.6	26.0
Estonya	69.4	73.2	65.9	60.0	59.4	60.5	8.2
İrlanda	69.1	77.4	60.6	53.8	67.9	39.6	18.0
Yunanistan	61.4	74.9	47.9	42.4	59.1	26.9	5.6
İspanya	65.6	76.2	54.7	44.6	60.0	30.0	11.8
Fransa	64.6	69.3	60.0	38.3	40.5	36.2	17.2
İtalya	58.7	70.7	46.6	33.8	45.1	23.0	13.6
Güney Kıbrıs C.	71.0	80.0	62.4	55.9	72.5	40.3	7.3
Letonya	68.3	72.5	64.4	57.7	64.6	52.4	6.4
Litvanya	64.9	67.9	62.2	53.4	60.8	47.9	8.6
Lüksemburg	64.2	72.3	56.1	32.0	35.6	28.6	17.8
Macaristan	57.3	64.0	50.9	33.1	41.7	26.2	4.1
Malta	55.7	74.2	36.9	28.3	46.2	(11.8)	11.1
Hollanda	76.0	82.2	69.6	50.9	61.5	40.1	46.8
Avusturya	71.4	78.4	64.4	38.6	49.8	28.0	22.6
Polonya	57.0	63.6	50.6	29.7	41.4	19.4	9.2
Portekiz	67.8	73.8	61.9	50.9	58.6	44.0	12.1
Romanya	58.8	64.8	52.8	41.4	50.3	33.6	9.7
Slovenya	67.8	72.7	62.6	33.5	45.3	22.2	9.3
Slovakya	60.7	68.4	53.0	35.6	52.5	21.2	2.6
Finlandiya	70.3	72.1	68.5	55.0	55.1	55.0	14.1
İsveç	74.2	76.5	71.8	70.0	72.9	67.0	25.0
İngiltere	71.3	77.3	65.5	57.4	66.3	49.0	25.5
Hırvatistan	57.1	64.4	50.0	35.8	48.4	24.2	8.6
Türkiye	45.8	68.0	23.8	29.5	43.0	16.5	8.8
Norveç	76.8	79.5	74.0	69.0	73.8	64.0	28.2
İsviçre	78.6	85.6	71.6	67.2	76.4	58.1	33.5

Kaynak: <http://ec.europa.eu/eurostat>

1. İstihdam oranı, çalışan nüfusun aynı yaş aralığındaki toplam nüfusunu göstermektedir. İstihdam edilmiş kişiler ise ücretli çalışanları ya da çalışmada referans hafta olarak verilmiş süre içinde en az 1 saat kar etmek için çalışanları ya da araştırma anında işyerinde bulunmayıp aslında çalışıyor olanları temsil etmektedir. Ayrıca aile işçileri de dahil edilmiştir.
2. Söz konusu rapora ücretsiz olarak PDF formatında EUROSTAT web sitesinden ulaşılabilir (Eurostat, Data in focus, 27/2008, "European Union Labour Force Survey – Annual results 2007).
3. Tam zamanlı ve Yarı zamanlı ayırımı muhatap olunan ülke tarafından belirtilmiştir.

Kitap Tanıtımı

Genel Sağlık Sigortası Uygulama Rehberi

İsa Karakaş

■ Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişi İsa Karakaş tarafından hazırlanan Genel Sağlık Sigortası Uygulama Rehberi, alanında ilk rehber eser olma özelliğini taşımaktadır. Dört bölümden oluşan kitapta, bazı teknik terimlerin ne olduğunu araştırarak zaman kaybetmeden yararlanılabilmesi için öncelikle “Genel Sağlık Sigortası Uygulamasına İlişkin Temel Kavramlar Sözlüğü”ne yer verilmiştir. Ardından birinci bölümde genel sağlık sigortası uygulamasında yeni kurumsal örgütlenme ile sağlık harcamalarının Kurum uygulamasındaki yeri irdelenmiştir.

Kitabın ikinci bölümünde, genel sağlık sigortası uygulamaları sorulu-cevaplı olarak açıklanmış, üçüncü bölümde ise özellikle sağlık hizmeti sunucuları ile ilaç sektöründe faaliyet gösteren tüm eczacılar, sağlık çalışanları ile sağlık sektöründe faaliyet gösteren diğer bütün kesim ve kişilerin çok yakından bilmesi gereken genel sağlık sigortasına ilişkin mevzuata yer verilmiştir. Ayrıca, özel sağlık hizmeti sunucuları için hayati önem arz eden ve



henüz yeni (15.04.2008 tarihli Resmi Gazete) yayımlanan “Ayakta Teşhis ve tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik”e de yer verilerek, kitap daha fonksiyonel hale getirilmiştir.

Dördüncü ve son bölümde ise sağlık hizmeti sunucuları ile ilaç ve medikal sektörlerinde faaliyet gösteren firmalar, sigortalılar ile diğer ilgili kişilerin uygulamada yararlanabileceği form-belge ve diğer yararlı bilgilere yer verilmiştir.

Çalışma hayatının her kesiminden okurların sıkılmadan kolaylıkla anlayabileceği şekilde yazılan kitap Adalet Yayınevi tarafından yayımlanmıştır.

