

## **ÇALIŞMA İZİNLERİ HAKKINDA:**

**Türkiye’de çalışmak isteyen yabancı uyrukluların Türkiye’de çalışma düzenlerine ve çalışma izinleri hakkında bilinmesi gereken yasal yükümlülüklerine değinilecektir.**

Özellikle son yıllarda ekonomi politikaları açısından yakalanan istikrar sayesinde Türkiye yabancı yatırımcılar için önemli bir pazar haline gelmiştir. Bu kapsamda gündem ve uluslararası işgücü politikasının ihtiyaçları karşılayan, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu 13 Temmuz 2016 tarihinde 29800 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. **Uluslararası İşgücü Kanunu** , Türkiye’de çalışmak isteyen gerçek ve tüzel kişileri kapsamaktadır.

**Öncelikle yabancı uyruklu kimdir? Bunu açıklayarak başlamakta fayda vardır.**

5901 SAYILI Türk Vatandaşlığı Kanuna göre Türk vatandaşı sayılmayan kişilere yabancı uyruklu denir.

Yabancı uyruklu çalışanlar için özel düzenleme 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ile getirilmiştir.

**Çalışma izni almak bir zorunluluk mudur?**

6735 Sayılı Kanun 6. Maddesi uyarınca, yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye’de çalışmaları yasaktır.

Yabancıların, Türkiye’de bağımlı veya bağımsız çalışmaya başlamadan önce çalışma izni, almaları gerekmektedir.

**Suriyelilerin Statüsü nedir? Çalışma izni almaları gerekli midir?**

Kanununun 17. Maddesi Uluslararası Koruma kapsamında olan yabancıları düzenlemiştir. Suriyeli vatandaşlarda, maddenin 1. Fıkrasında, **...geçici koruma sağlanan yabancılar ise geçici koruma kimlik belgesinin düzenlendiği tarihten altı ay sonra** çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti almak için başvurabilirler.. şeklinde yer almaktadır

Özetle, Suriye uyruklular da yabancı statüsündediler. Dolayısıyla çalışma izni almaları gerekir. Ancak Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın çalışma iznini verirken bir takım değerlendirmeleri vardır.

Resmi gazetede yayımlanan Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik madde 4 e göre, geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izni olmaksızın Türkiye’de çalışamaz veya çalıştırılmaz.

**Burada Geçici Koruma Belgeli yabancılarla çalışma izni alınırken dikkat edilmesi gereken hususlardan bahsetmek isterim şöyle ki:**

1. Yabancı geçici koruma kayıt tarihinden itibaren 6 ay sonra çalışma izni almak için Bakanlığa başvurabilir
2. Çalışma izni başvuruları, geçici koruma sağlanan yabancıların çalışacakları işverenleri tarafından e-devlet kapısı üzerinden yapılır.
3. Bağımsız çalışma iznine başvuru hakkı olan geçici koruma sağlanan yabancılar kendine adına başvuru yapar.
4. Mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar çalışma izni muafiyeti kapsamındadır. Muafiyet başvuruları, geçici koruma sağlanan il valiliğine yapılır. Valilikçe Bakanlığa bildirilir.

Bakanlıkça mevcimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılara ilişkin il ve kota sınırlama getirilebilir.

5. Geçici koruma sağlanan yabancılara çalışma iznine başvuru hakkı evrilmesinde, Geçici Koruma Yönetmeliğinin 24. maddesi uyarınca yabancıнын kalmasına izin verilen iller esas alınır. Uygulamada, başka ilde iş bulan yabancı için, önce çalışma izni başvurusu yapılır, sonrasında işvereni tarafından sigortaya girişi yapılır, 3 ay sigorta priminin ödenmesi üzerine bu evrak ile önceki bulunduğu il göç idaresine giderek kişi ilini değiştirebilecektir.
6. İstihdam kotası bulunmaktadır. Çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde, işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayısı üzerinden sektör ve illere göre açık iş ve işe yerleştirmeler dikkate alınarak Bakanlıkça geçici koruma sağlanan yabancı istihdamı kotası değişen oranlarda uygulanabilir.

Çalışma iznine başvuru yapılan işyerinde çalışan GK li yabancı sayısı, işyerinde çalışan türk vatandaşı sayısının % 10 unu geçemez. Toplam çalışan sayısı 10 dan az olan işyerlerinde en fazla bir GKB ye çalışma izni verilebilir. Bahsi geçen kota şu günlerde uygulanmamaktadır.

Ayrıca işveren tarafından, işyerinin kayıtlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünden, çalışma izni başvurusu tarihinden önceki 4 haftalık süre içerisinde yabancıнын çalıştırılacağı işi yapacak aynı nitelikte Türk vatandaşı bulunmadığı belgelendirildiği başvurularda istihdam kotası uygulanmayabilir.

7. Geçici Koruma Belgeli yabancılara asgari ücretin altında ücret ödenmez.
8. Geçici Koruma sağlanan yabancıların ve işverenlerin çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatında kaynaklanan hak ve yükümlülükleri saklıdır. Yani sigortalılıkları sağlanacak, çalışma koşulları, tazminatları ve yıllık izin vs açısından türk vatandaşlarından farklı bir uygulamaya gidilmeyecektir.

9. Geçici KorumaYönetmeliği kapsamında, geçici koruması sonlandırılan veya iptal edilen yabancıların almış olduğu çalışma izinleri de iptal edilir.
10. Çizni alınmadan çalışmaya başlatılmaz ve izin alınıp çalışmaya başlayınca veya iş sözleşmesi sona erince 15 gün içerisinde Bakanlığa bildirim yapılmalıdır.
11. Çalışma izni alınmadan çalışmaya başlatılması halinde, 5510 sayılı yasa gereği idari ceza yükümlülüğü de doğmaktadır.
12. Suriye uyrukluların temel sorunu, yanlarında pasaport veya geçerli kimlik belgelerinin bulunmaması sorunudur. Geçici Koruma mevzuatı kapsamında, kişilerin beyanları doğrultusunda kimlik oluşturularak çalışma izni için gereken kimlik bilgisine ilişkin önemli sorun giderilmiştir
13. Geçici koruma Suriye gibi Irak Afganistan gibi ülkelerin vatandaşlarına da uygulanmaktadır.

### **6735 Sayılı kanun kapsamında bir iki kavramı açıklamak isterim.**

6735 sayılı Kanuna göre, Türkiye’de kendi ad ve hesabına çalışma hakkı veren çalışma iznini alan yabancılara bağımsız çalışan denilmektedir. Bu kişiler kendi işini kuranlardır. Örnek olarak, bakkal büfe, kuaför işletmelerini verebiliriz.

Bir de gerçek veya tüzel kişiliği haiz bir işveren emrinde bir iş sözleşmesi ile ücret, karşılığı çalışan yabancılar vardır, bunlara da bağımlı çalışan denilmektedir.

Bu tanımlardan yola çıkarak ; **şirket sahipleri çalışma izni almak zorunda mıdır? Sorularına cevap vermek isterim:**

6735 sayılı Kanun 3. Maddesi bağımsız çalışmayı tarif etmiş ve 10 maddesi çalışma izni türlerini düzenlemiştir. Buna göre; Ltd şirket ortağı olan müdürü, AŞ şirket ortağı olan yönetim kurulu üyeleri çalışma izni alarak çalışabilirler.

AŞ’de Türkiye’de ikamet etmeyen YK üyesi ve ltd şirketinin yönetici olmayan diğer ortakları, Türkiye’de gerçekleştirdikleri faaliyetleri 180 gün içinde 90 günü geçmeyen sınır ötesi hizmet sunmaları halinde ise, çalışma izni muafiyetinden yararlanacaklardır.

**Ltd ortağı müdürü** bağımsız çalışma izni almak zorundadır. Ancak şirket müdürü olmamakla birlikte hissesi bulunan yabancılar 6735 Sayılı Kanun 13 maddesi uyarınca muafiyet kapsamında olup, muafiyet belgelerini almalıdırlar

Ayrıca dışarıdan ortak olmayan yabancı uyruklu bir şahsın LTD’ye müdür olarak atanması durumunda ise bu kişi şirket ortağı olmadığından iş ilişkisi çerçevesinde bağımlı statüde çalışma izni alması gerekir.

**AŞ Ortakları açısından,** AŞ şirket ortağı olan YK üyesi bağımsız çalışma izni almak zorundadır. YK üyesi olmakla birlikte Türkiye’de ikamet etmiyorsa, Kanununun 13. Maddesi uyarınca muafiyet belgesinden yararlanabilir.

**Bazı özellikli çalışma izinleri hakkında da bilgi vermekte fayda görmekteyiz. Şöyle ki;** Türkiye’de yabancı uyruklu ebe ve hastabakıcılar, eczacılar, veteriner hekimler, noterler, diş hekimlerine, gümrük müşavirlerine, güvenlik görevinde çalışma isteyen yabancılara çalışma izni verilmemektedir.

Özel sektörde çalıştırılacak yabancı doktorlar açısından, denkliği kabul gören diploma ve uzmanlık belgesine sahip olmak ve Sağlık Bakanınca diplomanın tescilinin yapılmış olması, doktorun Türkçe bilgisinin (B) ve üzeri seviyesinde olması, mesleği yapmada kanuni engeli olmaması ve zorunlu mesleki mali sorumluluk sigortası yaptırmış olması koşulları aranmaktadır. Yabancı doktorun özel sektörde çalışabilmesi için, mesul müdür tarafından tüm bu belgelerin Sağlık İl Müdürlüğü’ne iletilmesi, Sağlık Bakanlığı’ndan ön izin alınması gerekmektedir. Çalışma izni alındıktan sonra İl Sağlık Müdürlüğü’ne başvurularak çalışma belgesi düzenlenmektedir.

### **Çalışma izinleri nereden alınmaktadır?**

Çalışma İzinleri Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından verilmektedir.

### **Çalışma izni başvurusu nasıl yapılır?**

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın internet sitesi aracılığı ile e-imza ile yapılabilmektedir.

Başvuru için öncelikle, en az 6 ay süreli geçerli bir ikamet izninin ya da Geçici koruma belgesinin olması gerekmektedir.

İş sözleşmesinin çalışan ve işveren tarafından imzalı bir nüshası sisteme yüklenmelidir.

Ayrıca güncel biometrik çekilmiş bir fotoğraf gerekecektir.

Çalışan geçici koruma belge sahibi ise bu seçenek işaretlenerek başvuru yapılmalıdır.

Çalışma izni başvurularında uluslararası işgücü politikası kriterleri önem arz etmektedir.

### **Çalışma izni verilmesine ilişkin olumsuz kriterler**

- İşyerinde yeterli sayıda TC vatandaşı istihdamı yoksa
- Türk vatandaşı yerine yabancı istihdam gerekçesi yetersizse
- İşyerinde kayıtsız sermaye miktarı yetersizse

- İşyerinde ihracatı veya cirosu yetersizse
- Yabancınnın işyerinde alacağı görev itibariyle eğitim durumu veya ücret düzeyi yetersizse
- Çalışma izni talebi hakkında ilgili mercilerin olumsuz görüşleri mevcutsa
- Yabancılara yasaklanmış mesleklerse (doktor avukat eczacı gibi)
- **İş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler ve istihdama ilişkin sektörel ekonomik konjektür değişikliklerinin çalışma izni verilmesine elverişli olmaması**
- **Başvurulan iş için ülke içinde 4 haftalık süre içerisinde o işi yapacak aynı niteliğe sahip kişinin bulunması**
- **Yabancınnın geçerli bir ikamet tezkeresinin bulunmaması**
- **Bu işyeri, işletme veya meslek için izin talebi reddedilen yabancınnın, aynı işyeri işletme veya aynı meslek için izin talebinin reddedildiği tarihten itibaren 1 yılı geçmeden yeniden izin talebinde bulunmuş olması**
- **Yabancınnın çalışmasının milli güvenlik kamu düzeni, genel asayiş, kamu yararı, genel ahlak ve genel sağlık için tehdit oluşturması**

**Suriye uyruklu yabancılar için,** Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun Uyarınca Uygulama Yönetmeliği'nin 13. maddesi, 14.02. 2012 tarihinde yapılan değişiklikle , anılan maddenin 4. Fıkrasında belirtilen kriterlere tabi olmaksızın çalışma izninin sonuçlandırılacağı belirtilmiştir.

Bu kriterler nelerdir?

- İşin özel niteliğini gösterir bilgiler ile
- Yabancınnın eğitim durumu,
- Çalışacağı işyerinin ulusal ekonomiye katkısı ve bu niteliklere uygun ücret düzeyi
- İstihdam durumu

Buna göre; İkamet izni verilmiş bulunan suriye uyruklu yabancılarla ikamet izin sürelerini aşmamak üzere, değerlendirme kriterlerine tabi tutulmaksızın çalışma izni verilmesi uygun bulunmuştur.

Emniyet mekanlarından alınmış en az 6 ay süreli ikamet tezkeresi bulunan Suriyeli vatandaşları istihdam etmek isteyen işverenler internet sitesinde belirtilen usul ve esaslara göre başvuru yapmaları halinde talepler Bakanlıkça değerlendirmeye alınacaktır.

### **Eksik evrak durumunda süreç nasıl yönetilmektedir?**

Başvuruda eksik bilgi ve belgelerin olması halinde, bu eksikliklerin tamamlanması için 30 günlük süre verilmektedir. Eksik evrak bildirimini çalışma izni başvurusu sırasında sisteme girilen e-posta adresine yapılan bildirim ile haberdar edilmektedir.

### **Oturma izni bulunan yabancıyı çalıştırmakta sakınca var mıdır?**

Yabancı uyruklu kişinin çalışma izni olmadan sadece ikamet izni ile çalıştırılması yasal değildir.

İkamet izni tek başına çalışma için yeterli değildir. Çalışma izni alınır ise ayrıca ikamet iznine gerek yoktur.

6458 Sayılı Yabancılar ve Uluslararası Korumaya Kanunu 27 ve 125. Maddeleri uyarınca, 11.04.2014 tarihi itibarıyla çalışma izni alındıktan sonra ayrıca ikamet iznine gerek duyulmamaktadır, çalışma izni aynı zamanda ikamet izni yerine geçmektedir.

### **Çalışma izni alındıktan sonra ne yapılmalıdır?**

6735 Sayılı Kanun m 22 uyarınca, çalışma izni alındıktan sonra sigortalılık işlemleri yapılmalı, çalışmaya başlamasından itibaren 15 gün içinde Bakanlığa bildirilmelidir.

### **İş sözleşmesi veya çalışma izni sona erdiğinde ne yapılmalıdır?**

İzin belgesinin aslı Bakanlığa iade edilmeli, 15 gün içerisinde işverence Bakanlığa bildirimde bulunulmalı, koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.

### **SGK bildirimini ne zaman yapılmalıdır?**

Yabancı uyruklu kişinin çalışma izin belgesindeki izin başlangıç tarihinden itibaren 30 gün içerisinde ya da çalışma izin belgesinin işverence tebliğ tarihi itibarıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim yapılmalıdır.

Çalışma izni alındıktan sonra fiilen çalışmaya başlanabilir. 11.04.2014 tarihinden önce, ayrıca ikamet iznine ihtiyaç duyulurken artık çalışma izni ikamet izni yerine geçtiğinden buna gerek bulunmamaktadır.

### **Çalışma izni süresi bittiğinde ne yapılır?**

Çalışma süresinin dolmasına 60 gün kala çalışma iznini süresi uzatılmalıdır. Çalışma süresi bittikten sonra 45 günü geçmemek ve yaptığı işin mahiyeti değişmemek kaydıyla aynı işyerinde meslekte çalışma devam edebilir. Yani, çalışma izni uzatma başvurusunu yapmış olmak kaydıyla, çalışma izin süresi bitmiş ve henüz uzatma cevabı gelmemiş olsa bile yabancı uyruklu çalışan 45 günü geçmemek kaydıyla çalışmaya devam edebilir.

## **Çalışma izin talepleri reddilmesi halinde ne yapılır?**

Çalışma izni talebi reddedilen kişi, reddin tebliğ tarihinden itibaren 30 gün içerisinde Bakanlığa İTİRAZ edebilir. İtirazlar online olarak yapılmakta olup, itiraza ilişkin açıklamlı dilekçe ve begeler sisteme yüklenmelidir.

İtirazın Bakanlıkça reddedilmesi üzerine İDARİ YARGI yoluna başvurulabilir

## **İşsizlik sigortasından faydalanırlar mı?**

İşsizlik ödeneğine hak kazanmak için vatandaş olma şartı aranmamaktadır. Çalışma izni ile ülkemiz sınırları içerisinde bir iş sözleşmesiyle bağlı olarak çalışmaya başlamış, 5510 sayılı kanuna tabi olarak sigorta primleri ve beraberinde işsizlik sigortası primleri ödenen yabancı çalışanlar da işsizlik ödeneğinden faydalanabilirler.

## **SGK teşviklerinden yararlanabilirler mi?**

Yabancı uyruklu çalışanlar, 5510 sayılı düzenlemeler ve ilgili tebliğler göre, gerekli koşulların varlığı halinde faydalanabileceklerdir.

## **Yabancılara ihbar ve kıdem tazminatı ödenir mi?**

Diğer koşullar varsa (en az bir yıl çalışmış olma, iş sözleşmesinin son bulma gerekçesi vs) hallerinde hakları mevcuttur.

## **Son olarak, cezalardan bahsetmek isterin.**

**Yabancı uyruklu çalıştırmanın cezası;** 6735 sayılı Kanun 23 madde hükmü ve

2020 yılına göre revize edilmiş ceza miktarları;

- Çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştıran işverenlere her bir yabancı çalışan için 10.812TL
- Çalışma izni olmaksızın bağımlı çalışan yabancıya 4.323 TL
- Çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancıya 8.650 TL'dir

**Yabancı uyruklunun işe başlaması ve bitişinin bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeme cezası da aynı kanunun 22. madde hükmüne göre, 719 TL'dir.** Yeni düzenleme ile muaf olanların da muafiyet bildirimlerinin yapılması gerekmektedir. Yapılmaması halinde ceza ödemesi olacaktır.