
Hakan ARSLAN

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müfettişi

Doğrudan Yabancı Yatırımlarda İstihdam Edilen Yabancıların Çalışma İzinleri Rejimi

Yabancıların çalışma izinleri rejimi, yabancıların çalışma hak ve özgürlüklerinin nasıl ve hangi usuller çerçevesinde kullanılabileceğini gösterir ve bu yönüyle, 1982 Anayasası ile güvence altına alınan çalışma hak ve özgürlüğünün yaşama geçirilmesinde önemli bir araçtır. Yabancıların Türkiye'deki çalışma izinleri rejiminin temelini, 2003 yılı içinde yürürlüğe konulan 4817 sayılı "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun" ve bu Kanuna dayanılarak hazırlanan "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği"¹ ile "Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik" oluşturmaktadır. Bu çalışmamız kapsamında, gerek 4817 sayılı Kanun gerekse söz konusu Yönetmelikler çerçevesinde doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilen yabancıların Türkiye'deki çalışma izinleri rejimi ele alınacaktır.

1982 Anayasası'nın çalışma ve sözleşme hürriyetine ilişkin 48. maddesine göre, Türkiye'de çalışabilme yönünden Türk vatandaşları ile yabancılar arasında herhangi bir ayırım yapılmamıştır. 1982 Anayasası'na göre çalışma özgürlüğü, kural olarak, vatandaş-yabancı ayrımı yapılmaksızın "herkese" tanınmış olmakla

birlikte, Anayasa'nın 16. 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 tarihli 2007 sayılı "Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun" olagelmıştır. Her ne kadar, söz konusu kanuni düzenleme 4817 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmışsa da Türk vatandaşlarına özgülenen iş ve meslekleri yabancılara yasaklayan yirmiye yakın kanun halen yürürlükte bulunmaktadır².

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 hedeflemişse de mevcut yetkileri çerçevesinde bazı kurumlar, ÇSGB'ye bilgi vermek koşuluyla yabancılara çalışma izni vermeye devam etmektedir. Örneğin, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 34. maddesi uyarınca, yükseköğretim kurumlarında sözleşme ile görevlendirilecek yabancı uyruklu öğretim elemanları, İçişleri Bakanlığının olumlu görüş bildirmesi halinde Yüksek Öğ-

retim Kurumu (YÖK) tarafından verilecek izin üzerine ülkemizde çalışabilmektedirler.

4817 sayılı Kanuna göre, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, Türkiye'de bağımlı veya bağımsız olarak çalışmaya başlamadan önce yabancıların, kural olarak, çalışma izni almaları gerekmektedir. Türkiye'de çalışacak yabancılarla çalışma izni verilmesi, izinlerin sınırlandırılması ve iptali, çalışma izninden muaf tutulacak yabancılar ile ilgililerin bildirim yükümlülüklerinin nasıl yerine getirileceğine ilişkin düzenlemeler asıl olarak Uygulama Yönetmeliği ile belirlenmiştir. Bununla birlikte, 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu hükümleri kapsamında yer alan özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlar ile irtibat bürolarında istihdam edilecek kilit personel konumundaki yabancılar için yapılacak çalışma izni başvuruları, "Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik" hükümleri çerçevesinde değerlendirilmektedir. Ancak, özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel dışında kalan yabancı uyruklu personel ile özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımların dışında kalan doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek yabancı uyruklu her türlü personele verilecek çalışma izinlerinin Uygulama Yönetmeliği kapsamında değerlendirilmekte olduğunu da belirtelim.

Görüleceği üzere, "Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik" hükümlerine başvurulabilmesi açısından özellik arz eden doğrudan yabancı yatırım ve kilit personel kavramları ön plana çıkmaktadır. Bu çerçevede, söz konusu kavramlara açıklık getirilecek olursa; "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 2009 yılı için en az 812.277 TL olması kaydıyla, şirket veya şubenin son yıl cirosunun 2009 yılı için en az 61.040.000 TL olması,
- Yabancı ortakların toplam sermaye payı-

nın 2009 yılı için en az 812.277 TL olması kaydıyla, şirket veya şubenin son yıl ihracatının en az 1 milyon ABD Doları olması,

- Yabancı ortakların toplam sermaye payının 2009 yılı için en az 812.277 TL 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 2009 yılı için en az 20.400.000 TL olması,
- Ana şirketin merkezinin bulunduğu ülke dışında en az bir ülkede daha doğrudan yabancı yatırımı bulunması.

"Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik" in 17'nci maddesi uyarınca, yukarıda yer verilen tutarların her yıl Maliye Bakanlığı'nca belirlenen yeniden değerlendirilmesinde arttırılmakta olduğunu da belirtelim.

Diğer yandan, 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 sorusunun yanıtlanması önem kazanmaktadır. "Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik" e 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 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.

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 başvuru bulduğu iş için ülke içinde, dört haftalık süre içerisinde o işi yapacak aynı niteliğe sahip kişinin bulunmaması gerektiğine ilişkin sınırlama hükmü de dikkate alınmamaktadır.

Genel anlamda yabancıların Türkiye'de çalışmalarına ilişkin izinlerinin dört grupta toplandığı görülmektedir. Bunlar: süreli çalışma izni, süresiz çalışma izni, bağımsız çalışma izni ve istisnai hallerde verilecek çalışma iznidir.

Süreli çalışma izni, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok tarafı 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.

Süresiz çalışma izni, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok tarafı sözleşmelerde aksi öngö-

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

rülmedikçe, Türkiye'de en az 8 yıl kanuni ve kesintisiz ikamet eden veya toplam 6 yıllık kanuni çalışması olan yabancılarla, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler dikkate alınmaksızın ve belirli bir işletme, meslek, mülk veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın verilebilen çalışma iznidir. Ancak, unutulmamalıdır ki, çeşitli yasal düzenlemelerle Türk vatandaşlarına özgülenen mesleklerin icra edilebilmesine veya mesleki yeterliliğe ilişkin sınırlandırmalar, 2527 sayılı Kanun çerçevesinde kendilerine çalışma izni verilen Türk soylu yabancılar hariç, süreli çalışma iznine sahip yabancılar gibi süresiz çalışma iznine sahip yabancılar açısından da geçerliliğini koruyacaktır.

Bağımsız çalışma izni, 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 yabancılarla ÇSGB tarafından verilebilen çalışma iznidir. 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 yapılması üzerine yabancıya bağımsız çalışma izni verilebilmektedir.

İstisnai hallerde verilecek çalışma izni ise, Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok tarafı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe; ulusal mevzuata aykırı davranmamak ve mesleki hizmetlere ilişkin mevzuata uymak kaydıyla, statüleri Uygulama Yönetmeliği'nde belirtilen

yabancılara, çalışma izinleri istisnai olarak verilebilmektedir.

Bununla birlikte, ilgili düzenlemeler uyarınca, yabancıların ülkemizde yasal olarak çalışabilmesi için ÇSGB'ce düzenlenen çalışma izni belgesi tek başına yeterli olmamakta ve çalışma iznine ilave olarak yabancıların Türkiye'nin yurtdışı temsilciliklerinden alacağı "çalışma vizesi" ve emniyet makamlarından alacağı "çalışma amaçlı ikamet tezkeresi" de aranmaktadır. Diğer taraftan, çalışma amaçlı ikamet tezkeresinin verilebilmesi için de, kural olarak, yabancıların çalışma vizesi alarak ülkeye giriş yapmış olması ve geçerli bir çalışma iznine sahip olması gerekmektedir. Bununla birlikte, daha önce de belirtildiği üzere, 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 yurtiçinden yaptıkları başvurulara istinaden çalışma izni verilmiş yabancılar açısından, Türkiye'nin dış temsilcilikleri kanalı ile çalışma vizesi alınması koşulu, kural olarak, aranmaktadır. Ancak, insan ticaretine konu olan veya olabilecek alanlarda çalışacak yabancılar için her defasında dış temsilciliklerimizden çalışma vizesi alınması koşulu arandığı gibi çalışma izninin verilme tarihi itibarıyla ikamet tezkerelerinin süresinin sona ermesi durumunda da Türkiye'nin dış temsilcilikleri kanalı ile çalışma vizesi alınması gerekmektedir.

4817 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmelikler uyarınca yabancıların yapacakları çalışma izni başvurularının, kural olarak, yurt dışından yapılması esası benimsenmiştir. İlgili düzenlemeler uyarınca Türkiye dışında ikamet eden yabancılar, çalışma izni başvurularını uyuşunda buldukları veya daimi ikamet ettikleri ülkelerdeki Türkiye Cumhuriyeti dış temsilcilikleri aracılığıyla yapabilmektedirler. Ancak yabancıların, yurtdışından yapacağı başvuruyu uyuşunda bulunduğu ülkedeki dış temsilciliğimiz aracılığıyla değil de daimi ikamet etmekte olduğu üçüncü bir ülkedeki temsilciliğimiz aracılığıyla yapması durumunda, söz konusu ülkede daimi ikamet ettiğini gösterir belgenin de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)'na sunulacak başvuru evrakına eklenmesi gerekmektedir.

Diğer yandan, yurt dışından yapılan çalışma izni başvurularına ilişkin olarak, başvuru sırasında istenilen belgelerin, yabancıların Türkiye Cumhuriyeti dış temsilciliğine başvurduğu tarihten itibaren en geç 3 işgünü içerisinde, yabancıların işverenince ÇSGB'ye teslim edilmesi gerekmekte olup bu süre aşıldığı takdirde, yapılan çalışma izni başvuruları değerlendirmeye alınmamakta ve yabancıların yeniden bir başvuruda bulunması gerekmektedir.

Yurt dışından yapılacak çalışma izni başvuruları ile ilgili işlemler, Türkiye Cumhuriyeti dış temsilcilikleri ile ÇSGB arasında elektronik posta yolu ile yürütülmekte ve yapılan çalışma izni başvurularına ilişkin olarak İçişleri Bakanlığının da görüşüne başvurulmaktadır. En geç 20 gün içerisinde ÇSGB'ye iletilmesi gereken İçişleri Bakanlığı görüşü için geçecek söz konusu bu süre, yurtdışından yapılan çalışma izni başvuruları yönünden de minimum sonuçlanma süresini ifade etmektedir. Bununla birlikte, "Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyraklı Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik" kapsamındaki çalışma izni ve çalışma vizesi başvurularında bu süre 10 gün olarak uygulanmaktadır. Ancak, 4817 sayılı Kanuna göre, yurtdışından 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 emniyet makamlarına başvurmaları zorunludur.

Yabancıların çalışma izni başvurularına ilişkin olarak kural, başvuruların yurt dışından yapılması ise de en az altı ay süreli ikamet izni almış ve izin süresi sona ermemiş olan yabancılar veya bunların işverenleri, başvurularını yurt içinden ve doğrudan ÇSGB'ye yapabilmektedirler. 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. 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 (insan ticaretine konu olan veya olabilecek alanlarda çalışacak yabancılar hariç), Türkiye'nin dış temsilcilikleri kanalı ile çalışma vizesi almaları koşulu da aranmamaktadır. Ancak, çalışma izninin verilme tarihi itibarıyla ikamet tezkerelerinin süresinin sona ermesi durumunda, Türkiye'nin dış temsilcilikleri kanalı ile çalışma vizesi alınması gerektiğini tekrarlamak yerinde olacaktır.

Özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel dışında kalan yabancı uyruklu personel ile özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımların dışında kalan doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek yabancı uyruklu her türlü personele ilişkin olarak yapılacak çalışma izni başvuruları, başvuru formu ile Uygulama Yönetmeliği ekinde belirtilen belgelerle yapılmaktadır. Özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancıların çalışma izinleri için yapılacak başvurularda aranan belgeleri ise iki grupta toplamak mümkündür: şirketin veya şubenin "özellik arz eden doğrudan yabancı yatırım" olduğuna ilişkin belgeler, yabancı personelin kilit personel olduğuna ilişkin belgeler.

a) Şirket veya şubenin "özellik arz eden doğrudan yabancı yatırım" olduğuna ilişkin bilgi ve belgeler:

- Yabancı ortakların toplam sermaye payının 2009 yılı için en az 812.277 TL olduğuna ilişkin belgeler (Defter kaydının şirket onaylı sureti, şirket onaylı bilançosu, Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi fotokopisi gibi belgeler),
- Şirket veya şubenin yaptığı son yıl ihracat tutarının en az 1 milyon ABD Doları olduğuna ilişkin belgeler (İhracat bedeline ilişkin banka dekontu, banka yazısı, döviz alım belgesi fotokopisi, şirket onaylı gelir tablosu gibi belgeler),
- Şirket veya şubenin son yıl cirosunun 2009 yılı için en az 61.040.000 TL olduğuna ilişkin belgeler (Şirket onaylı gelir tablosu gibi belgeler),
- Şirket veya şubede son yıl içinde Sosyal

Güvenlik Kurumu'na kayıtlı en az 250 personelin istihdam edilmesi durumunda, bu durumu belgeleyen Sosyal Güvenlik Kurumu bordrosu gibi belgeler,

- Şirket veya şubenin yatırımda bulunacak olması halinde, öngörülen asgari sabit yatırım tutarının 2009 yılı için en az 20.400.000 TL olduğunu belgeleyen Yatırım Teşvik Belgesi, Turizm Teşvik Belgesi gibi belgeler,

- Ana şirketin, merkezinin bulunduğu ülke dışında en az bir ülkede daha doğrudan yabancı yatırımı bulunduğunu gösteren Faaliyet Belgesi veya Faaliyet Raporu veya ilgili ülke resmi makamlarından alınacak yazı ile istihdam edilecek kilit personelin yurt dışındaki ana şirket tarafından görevlendirildiğine ilişkin görevlendirme yazısı.

b) Yabancı personelin kilit personel olduğuna ilişkin bilgi ve belgeler:

- "Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik" in kilit personelin tanımının yapıldığı 4'üncü maddenin (a) bendinde yer alanlar için imza sirküleri fotokopisi, Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi fotokopisi, yönetim kurulu veya ortaklar kurulu kararı fotokopisi gibi belgeler,

- "Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik" in kilit personelin tanımının yapıldığı 4. maddenin (b) bendinde yer alanlar için bonservis ve tercümesi, diploma sureti ve tercümesi ile bu kapsamdaki personelin istihdam edileceği alana yönelik diğer belge ve bilgiler ve tercümesi (Örneğin ihracat elemanları için ülkeler bazında ihracatı gösteren ilgili bankaca onaylı banka dekontu, banka yazısı, döviz alım belgesi fotokopisi, şirket onaylı gelir tablosu gibi belgeler),

- İrtibat bürosu faaliyetleri için, son yıl içinde yurt dışından en az 200.000 ABD Doları veya karşılığı döviz getirilmiş olduğuna ilişkin belgeler (Büro yetkilisi için yetki belgesi ve döviz transferi ile ilgili banka dekontu, banka yazısı, döviz alım belgesi fotokopisi gibi belgeler),

- Her biri eksiksiz ve okunaklı biçimde doldurulmuş, işveren kaşesi ve yabancı personelin orijinal imzasını ve yabancı personelin vesika-

lık fotoğrafını içeren dört adet, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanununun Uygulama Yönetmeliği ekinde yer alan Yabancı Personel Bildirim Formu,

- Yabancı Personel Bildirim Formunda işveren ve yabancı personelin her ikisinin de orijinal imzasının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış bireysel akit sözleşmesi veya işverence yapılan iş teklifinin işçi tarafından kabul edildiğine dair işe kabul belgesi veya onaylı sureti,
- Yabancı personelin ilgili Türk Konsoloslüğundan veya noterden onaylı ve geçerlilik süresi dolmamış pasaport sureti ve tercümesi,
- Yabancı personelin Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanununun Uygulama Yönetmeliği ekinde yer alan “özgeçmiş formatı”na uygun olarak doldurulacak özgeçmiş formu,
- İşveren tarafından hazırlanacak çalışma izni talep dilekçesi.

Gerek yurt içinden gerekse yurt dışından yapılacak çalışma izni başvurularının ÇSGB tarafından cevaplandırılması bakımından mevzuatta, kural olarak, 90 günlük süre öngörülmüştür. Ancak, çalışma izin başvurularının ÇSGB’ce cevaplandırılmasına ilişkin olarak 4817 sayılı Kanunun 12’nci maddesinde öngörülen 90 günlük süre, gerekli evrakın tam ve eksiksiz olarak Bakanlığa ulaştırıldığı tarih itibariyle başlatılmaktadır. Bu nedenle, mevzuatta öngörülen belgelerin tam ve eksiksiz olarak sunulması, izin başvurusunun en kısa sürede sonuçlandırılabilmesi açısından önem taşımaktadır.

Bununla birlikte, özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlar ile irtibat bürolarında istihdam edilecek kilit personel için yapılan çalışma izni ve süre uzatımı başvuruları, belgelerin tam ve eksiksiz olması kaydıyla, Bakanlığa müracaat tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde sonuçlandırılır. Ancak, “Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik” hükümleri kapsamında olmakla birlikte, mesleki eğitim alanında istihdam edilecek yabancı uyruklu kilit personel için yapılan başvurularda, ilgili mercilerden görüş alınması zorunluluğu nedeniyle, söz konusu 15 günlük değerlendirme süresine ilişkin hüküm uygulanmamaktadır. Başvurunun eksik evrak ile yapıldığının tespiti halinde, eksik ev-

rakların tamamlanması istemiyle Bakanlık tarafından başvuru sahibine bilgi verilmekte olup bu durumda, 15 günlük değerlendirme süresi eksik evrakların Bakanlığa intikal ettiği tarih itibariyle başlatılmaktadır. Ayrıca, yurt dışından yapılan müracaatlarda, söz konusu 15 günlük süre, tüm belgelerin Bakanlığa ulaştığı tarihten itibaren başlamaktadır.

Diğer yandan, çalışma izinlerinin uzatılmasına ilişkin başvurular, kural olarak, ilk defa yapılan çalışma izni başvuruları ile aynı esaslara tabidir. Uygulama Yönetmeliği kapsamında yapılacak uzatma başvuruları Yönetmeliğin 5. maddesinde açıklanan esaslara göre; başvuru formu ve Uygulama Yönetmeliği ekinde belirtilen belgelere, önceki çalışma izin belgesinin aslının da eklenmesi suretiyle yapılırken; özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlar ile irtibat bürolarında istihdam edilecek kilit personel konumundaki yabancılar için yapılacak uzatma başvuruları, “Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik”in 11. maddesinde öngörülen belgelere önceki çalışma izin belgesinin aslının eklenmesi suretiyle, yabancı veya işvereni 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 kanuni çalışma süresinin tespiti amacıyla, yabancıların

yaptıkları sosyal güvenlik prim ödemeleridir. Uzatma başvurularının değerlendirilmesi aşamasında, önceki çalışma iznine istinaden ülkemizde çalışmaya başlayan yabancıların, çalışma izni aldığı döneme ait sosyal güvenlik primlerinin, başvuru formunda belirtilen ücret tutarından az olmamak üzere eksiksiz ödenmiş olması gerekmektedir.

Çalışma izni uzatma başvurusunda bulunan yabancılar, başvurusunun sonuçlanmasına kadar geçen zaman diliminde, alacağı görevin içeriği değişmemek kaydıyla aynı işyeri ve meslekteki çalışmalarını sürdürebilirler. Ancak, bu yabancıların işyerinde fiilen çalıştıkları sürede geçerli olmak üzere, uzatma başvurusunda bulduklarına ilişkin olarak ÇSGB tarafından verilecek bir belge taşıyacakları ve bu belgenin, veriliş tarihinden itibaren 90 gün sonra geçerliğini yitireceği 4817 sayılı Kanunla 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.

Yabancıların çalışma izni almak üzere veya daha önce almış oldukları çalışma izinlerini uzatmak üzere yaptıkları başvurular;

- 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,
- Yabancıların geçerli bir ikamet izninin bulunmaması,
- Bir işyeri, işletme veya meslek için izin talebi reddedilen yabancıların aynı işyeri, işletme veya aynı meslek için izin talebinin reddedildiği tarihten itibaren 1 yıl geçmeden yeniden izin talebinde bulunması,
- Yabancıların çalışmasının millî güvenlik, kamu düzeni, genel asayiş, kamu yararı, genel ahlâk ve genel sağlık için tehdit oluşturması, hallerinde reddedilmektedir. Bununla birlikte, özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlar ile irtibat bürolarında istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancılar için, 4817

sayılı Kanununun 14. 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 hükümünün uygulanmadığını tekrarlamakta yarar bulunmaktadır.

Bu hükümlere ek olarak, diğer kanunlarda yer alan ve yabancıların çalışmayacağı iş ve mesleklere ilişkin düzenlemeler ile ulusal ve uluslararası mevzuata aykırı davranıldığına tespiti halinde çalışma izni veya çalışma izninin uzatılması istemi reddedilmektedir. Ayrıca, yabancıların;

- 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 mülkî ve coğrafi alan itibarıyla sınırlandırılabilmesine ilişkin kanuni düzenlemeye,
- Türkiye'deki ulusal mevzuata,
- İlgili mercilerin mevzuat ve düzenlemelerine aykırı olarak çalışması ya da 4817 sayılı Kanununun 14. maddesinde öngörülen hallerden birinin varlığı halinde de uzatma başvuruları reddedilmektedir.

Diğer yandan çalışma izni, geçerlilik süresinin sona ermesi dışında; yabancıların ikamet tezkeresinin herhangi bir nedenle geçersiz hale gelmesi ya da geçerlilik süresinin uzatılmaması, pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması (İçişleri veya Dışişleri Bakanlıkları'nın uygun görüşlerinin bulunması hali hariç) ve son olarak, mücbir sebepler dışında aralıksız olarak 6 aydan fazla süreyle yurtdışında kalması hallerinde de geçerliliğini kaybetmektedir.

DİPNOTLAR

- 1 Bundan böyle Uygulama Yönetmeliği olarak ifade edilecektir.
- 2 Örneğin; 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun ve 1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nun ilgili maddeleri uyarınca Türkiye'de eczacılık veya avukatlık mesleğini icra edebilmek için Türk vatandaşı olma koşulu aranmaktadır.